

Femeris

Revista Multidisciplinar de Estudios de Género



© Marián M. Cañizares, Matar el mito/El mito nos mata, 2015



Universidad
Carlos III de Madrid

Vicerrectorado de Política Científica
Instituto de Estudios de Género

Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género
www.uc3m.es/femeris

Directora

EVA M. BLÁZQUEZ AGUDO
Universidad Carlos III de Madrid

Coordinador editorial

DANIEL PÉREZ DEL PRADO
Universidad Carlos III de Madrid

Secretaría de redacción

TANIA GARCÍA SEDANO
Universidad Carlos III de Madrid

Coordinadora de edición

MARÍA ÁNGELES BLANCO RUIZ
Universidad Carlos III de Madrid

Consejo de redacción

LUIS JAVIER CAPOTE PÉREZ
Universidad de la Laguna

MARÍA JESÚS FUENTE PÉREZ
Universidad Carlos III de Madrid

MATILDE EIROA
Universidad Carlos III de Madrid

LUCÍA DEL MORAL ESPÍN
Universidad Pablo Olavide

LAURA BRANCIFORTE
Universidad Carlos III de Madrid

MARÍA GEMA QUINTERO LIMA
Universidad Carlos III de Madrid

MARÍA JOSÉ FARIÑAS DULCE
Universidad Carlos III de Madrid

ELISA SIERRA
Universidad Pública de Navarra

Consejo científico

OLGA GUEDES BAILEY
Nottingham Trent University

SARA I. MAGALHÃES
UNIVERSIDAD DE OPORTO

MARÍA AMPARO BALLESTER PASTOR
Universidad de Valencia

GINA MAGNOLIA RIAÑO BARÓN
Organización Iberoamericana
de Seguridad Social (OISS)

JUDITH CARRERAS GARCÍA
Oficina de la OIT para España

MILENA PITTERS MELO
Universidad de Blumenau

ROSA MARÍA CID LÓPEZ
Universidad de Oviedo

ROSA SAN SEGUNDO MANUEL
Universidad Carlos III de Madrid

PILAR DÍAZ SÁNCHEZ
Universidad Autónoma de Madrid

JUAN JOSÉ TAMAYO ACOSTA
Universidad Carlos III de Madrid

EVA DÍEZ-ORDÁS
Despacho Garrigues

ASHWINI TAMBE
University of Maryland-College Park

MARÍA ELÓSEGUI ITXASO
Universidad de Zaragoza

CONSTANZA TOBÍO SOLER
Universidad Carlos III de Madrid

SARA BEATRIZ GUARDIA
CEMHAL (Centro de Estudios de
la Mujer en la Historia de América Latina)

MERCEDES YUSTA
Universidad de París VII

RISA LIEBERWITZ
Universidad de Cornell

ADRIAN BINGHAM
Universidad de Sheffield

NADINE LY
Universidad de Burdeos

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO
Universidad Carlos III de Madrid
c/ Madrid 126
28903 Getafe (Madrid) SPAIN

ÍNDICE

4 Editorial

La igualdad de género como objetivo de desarrollo sostenible

Eva María Blázquez Agudo

Artículos

9 **El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género**

The Community principle of non wage discrimination because of gender

María del Mar Crespi

30 **Responsabilidad Social de Género y obligatoriedad moral**

Gender Social Responsibility and moral obligatoriness

Maria Medina-Vicent

49 **Silencio femenino, negación de las emociones y continuidad histórico jurídica de la violencia institucionalizada contra las mujeres**

Silent women, denial of emotion and historical-legal continuity of the institutionalized violence against women

María Isabel Núñez Paz

67 **Sexismo en “Digimon”: quince años de inmovilismo**

Sexism in “Digimon”: Fifteen years of stagnation

Pedro Vázquez-Miraz

Miscelánea

81 **Más allá de la victimización. Resistencias, creaciones y cuestionamientos**

Beyond victimization. Resistances, creations and questionings

Ana Valero Rey

99 **La estética del juego político en el marco de la Femocracia Sur Americana durante el primer gobierno de Dilma Rousseff (2011-2014)**

The aesthetics of the political game within the framework of the South American Femocracy during the first government of Dilma Rousseff (2011-2014)

Fernanda Pattaro Amaral - Ana Cláudia Delfini Capistrano de Oliveira

Referencias bibliográficas

119 ZURIAN, FRANCISCO A. (coord.). *Construyendo una mirada propia: mujeres directoras en el cine español. De los orígenes al año 2000.* (David P. Sañudo)

122 GARCÍA SUÁREZ, P., AMAR Y BORBÓN, J. *Literatura y mujer en la Ilustración Española.* (Lara Marchante Fuente)

124 ZURIAN, F. A. (coord.). *Disecionando a Adán. Representaciones audiovisuales de la masculinidad.* (Hernando C. Gómez Prada)

Varia

128 **La Seguridad Social desde la perspectiva de género**

Patricia Barrera Jiménez

133 **Presencia de la mujer y brecha de género en la política local española**

Alejandro Espí-Hernández

La igualdad de género como objetivo de desarrollo sostenible

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

Universidad Carlos III de Madrid

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3544>

En septiembre de 2015, la Asamblea General de la ONU ha aprobado la Nueva Agenda de 2030 para el Desarrollo Sostenible, que se titula *Transformar nuestro Mundo*, donde se establecen 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas. Todos están integrados y son indivisibles, tratando de atender a una triple perspectiva: económica, social y ambiental. Es un plan ambicioso que involucra a los diferentes agentes sociales y a todos los ciudadanos.

En concreto, los 17 objetivos de desarrollo sostenible son erradicar la pobreza y el hambre (objetivos 1 y 2); garantizar una vida sana, educación, agua y energía (objetivos 3, 4, 6 y 7); lograr la igualdad de género (objetivo 5); promover el crecimiento económico y el trabajo decente (objetivo 8); construir infraestructuras (objetivo 9); reducir las desigualdades entre todos los países (objetivo 10); buscar que las ciudades sean inclusivas y seguras (objetivo 11); asegurar el consumo sostenible (objetivo 12); establecer medidas urgentes para frenar el cambio climático, conservar los océanos y detener la pérdida de la biodiversidad (objetivo 13, 14 y 15); promover paz y justicia (objetivo 16); y fortalecer las alianzas para el desarrollo sostenible (objetivo 17).

Es el objetivo quinto el que aquí interesa. Se trata de la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. No deja de ser curioso que todavía sea necesario incluir este tipo de actuaciones en la agenda mundial, cuando cerca de la mitad de los habitantes del mundo son mujeres. ¿Cómo es posible que un colectivo, cuyo peso es la mitad de los habitantes del planeta, deba ser puesto en valor a los efectos de igualarse con la otra mitad?

En cualquier caso, la finalidad general es acabar con todas las discriminaciones que sufren las mujeres, haciendo una especial mención a las niñas. Si la infancia es un colectivo especialmente vulnerable, ellas tienen aún mayor posibilidad de caer en la pobreza y su-

frir asilamiento e indefensión. Por lo tanto, se trata de un grupo que sufre una doble discriminación por ser mujeres y por encontrarse en la niñez. De este modo, si la discriminación a la mujer es un asunto de la mayor importancia, cuando se trata del colectivo de las niñas la vulnerabilidad se acentúa, el objetivo se amplía y se hace, si cabe, aún más importante.

Este objetivo genérico de eliminar la desigualdad entre géneros se concreta en el ámbito de los ODS. Es preciso luchar en ciertos contextos, donde existe una especial discriminación de las mujeres y las niñas: en especial, la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital, el derecho a la salud reproductiva, el acceso a los recursos o el fomento del empoderamiento.

Se hace mención, en primer lugar, a las formas de violencia de género en la esfera tanto privada como pública, haciendo especial mención de la trata y explotación sexual, ámbito que se puede ampliar a cualquier otro tipo de explotación. En 1993 la Asamblea General de la ONU presentó su *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres* como marco para conseguir su erradicación. Sin embargo, en 2017 el problema sigue latente y 1 de cada 3 mujeres sigue sufriendo violencia física a manos de sus parejas. Pero, no solo afecta a las mujeres, sino asimismo a las niñas. Se estima, según datos publicados por la ONU-Mujeres, que 246 millones de niñas y niños sufren violencia en el entorno escolar (*UNESCO, Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas*, 2015), pero son las niñas las que se encuentran en una situación de mayor peligro (representan dos de cada tres víctimas infantiles de acuerdo con UNOC, Informe mundial sobre la trata de personas, 2014). Ellas son el objetivo fácil de la violencia sexual, acoso y explotación.

Otro importante objetivo es la eliminación del matrimonio infantil y forzoso, así como la mutilación femenina. Desde el Informe sobre el estado Mundial de la Infancia de 2014 *Todos los niños y niñas cuentan* de UNICEF se puede fácilmente deducir esta situación, cuando, por ejemplo, se pone en evidencia que en Asia Meridional 1 de cada 3 niñas adolescentes están casadas o en unión. En el mismo año, publicaron su informe *Ending Child Marriage: Progress and Prospects*, donde se puso de manifiesto que 250 millones de mujeres, de las que habitan el planeta en la actualidad, contrajeron matrimonio antes de los 15 años, lo que conlleva, en la mayoría de las ocasiones, embarazos precoces. En relación a la mutilación femenina, se estima que 200 millones de mujeres han sufrido la ablación de acuerdo con los datos publicado por UNICEF en su informe *Female Genital Mutilation/Cutting: A global concern* (2016).

Por otro lado, se señala la necesidad de acceso universal de las mujeres a la salud sexual y a los derechos reproductivos, que se relacionan directamente con el matrimonio a edades tempranas que provoca embarazos precoces, así como con la mutilación genital.

De acuerdo con el *Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* (Beijing 1995) se entiende por salud reproductiva el estado general de bienestar físico, mental y social, lo que lleva implícito el derecho de la mujer a obtener información y elegir la planificación de la familia según su elección; el acceso a los métodos seguros, eficaces, asequibles y aceptables para la regulación de la fecundidad y el derecho a recibir servicios adecuados de atención de la salud que permitan los embarazos y los partos sin riesgos y permitan

tener hijos sanos. En este contexto, hay que hacer una especial labor de información en las adolescentes, dado que es un colectivo especialmente vulnerable en esta materia.

Después de exponer estas grandes metas (abolir la violencia de género, la mutilación genital de las niñas y el matrimonio infantil), se hace referencia a la necesidad de acceso de las mujeres en igualdad de derechos a los recursos económicos, a la propiedad y al control de la tierra y otros bienes, servicios financieros y a recursos naturales. En definitiva, se demanda el reconocimiento de las mismas prerrogativas civiles que los hombres, puesto que solo de esta forma podrán acceder a su independencia. Es fundamental que las mujeres no sean dependientes económicamente, puesto que de esta manera conseguirán también, en mayor medida, evitar la violencia y explotación.

En otro orden de cosas, se propone poner en valor el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado, lo cual tiene relación con el objetivo del trabajo decente que también se incluye dentro de los ODS. En general, el cuidado de los dependientes de su familia (menores, discapacitados y mayores) es una tarea totalmente feminizada en todos los países de una forma u otra. Sin embargo, este tipo de actividad no se valora ni a efectos de considerarla como laboral, ni como asalariada. Sin embargo, está evitando que la sociedad tenga que destinar recursos a estas cuestiones. Es por esto que es necesario que los gobiernos creen infraestructuras y servicios públicos para atender a los que precisen cuidado, dado que son ellos los que tienen la responsabilidad de promover las soluciones a la ciudadanía. Es decir, el cuidado de los dependientes es un deber que deben asumir los distintos Estados y no las mujeres de forma altruista. Además, profesionalizar los cuidados traerá consigo incrementar la oferta de empleos.

No obstante, respecto a este objetivo existen dos contextos diferentes. En primer lugar, están las mujeres que se dedican exclusivamente a las actividades de cuidado. Si las mujeres continúan ocupándose de estos trabajos, no podrán acceder a actividades remuneradas que les permitan tener sus rentas propias y ser independientes. De acuerdo con estas premisas, este colectivo de mujeres que, al no desarrollar actividad laboral, no acceden por sí mismas a la protección social, pueden verse en el futuro desamparadas y sin medios económicos para sobrevivir. Es por esto que es preciso que estas mujeres puedan acceder a la atención médica de su salud, así como que se les garantice una renta básica para vivir. En definitiva, debe promoverse la protección social adecuada de este colectivo, que tanto está aportando a la sociedad, con independencia de que el objetivo final sea terminar con estas dedicaciones altruistas al cuidado de los dependientes de las ciudadanas que deben ser remplazadas por políticas públicas adecuadas.

Pero, a veces el contexto es otro. La mujer está trabajando fuera del hogar, pero también está asumiendo las labores de cuidado de los dependientes de su entorno. En este sentido, las actuaciones públicas, además de creando servicios que se hagan cargo de las labores de atención, deben actuar promoviendo la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres de las tareas de cuidado del hogar y de la familia. Dicho en otras palabras, es necesario el fomento de la corresponsabilidad.

Junto al objetivo general de la consecución de la igualdad de género con todos los matices señalados, el quinto ODS incorpora expresamente una segunda meta más concre-

ta: es preciso promover el empoderamiento de las mujeres. Es decir, debe asegurarse la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades y liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública.

La *Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de 19 de diciembre de 2011 sobre la participación de las mujeres en la política* señala que las mujeres siguen marginadas en este ámbito debido a cuestiones legales, a comportamientos sociales y a la repetición de estereotipos. Por otro lado, también influye en este resultado la pobreza, especialmente feminizada, que impide su acceso a la formación.

La ONU-Mujeres trata de fomentar la reforma de las leyes para garantizar el acceso equitativo de las mujeres a las esferas políticas, pero no solo como candidatas, representantes institucionales y funcionarias públicas (que es lo que preocuparía a los llamados países desarrollados), sino también como votantes. Es decir, todavía es preciso promover el derecho al voto de las mujeres en algunos Estados, lo que en los denominados desarrollados puede parecer un objetivo superado.

Por último, hay que hacer mención que, con el objeto de promover el empoderamiento de las mujeres, se sugiere el fomento del uso de la tecnología, es decir, la facilitación del acceso a la información y a la comunicación. La brecha digital es una realidad en muchos lugares del mundo, los hombres tienen mayor acceso a la tecnología y, por tanto, a la información y a la comunicación, lo cual tiene consecuencias directas en la consecución del liderazgo. Eliminar estas diferencias tendrá como consecuencia la mejora de la posición de las mujeres en la participación de la vida social y económica.

En conclusión, los ODS ponen en evidencia la situación actual de la mujer en el mundo, que todavía es lejana a la situación de paridad con los hombres, y anima a los Estados y a sus habitantes a luchar por este objetivo. Es preciso, una vez más, concienciar de la discriminación por razón de sexo aún existente en sus diversas facetas y evoluciones y, desde esta sensibilización, seguir luchando por la igualdad de la mitad de la humanidad en comparación con la otra mitad.

ARTÍCULOS

El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género

The Community principle of non wage discrimination because of gender

MARÍA DEL MAR CRESPI

Graduada en Derecho por la Universidad de las Islas Baleares

Recibido: 18/7/2016

Aceptado: 24/10/2016

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3545>

Resumen. El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género es el instrumento por el que se ha tratado de erradicar en el seno de la Unión Europea la discriminación salarial que sufren las mujeres. Dicha discriminación se refleja claramente en la brecha salarial y es sólo una manifestación más de la desigualdad de género existente en el ámbito laboral. El principio ha sufrido una interesante evolución desde su nacimiento con la creación de la Comunidad Europea que refleja la creciente preocupación de ésta por los derechos humanos y la justicia social.

El propósito de éste estudio es ofrecer una visión sintética pero completa del estado de la cuestión desde una perspectiva eminentemente jurídica. Por ello, se explica el funcionamiento del principio y los conceptos que lo componen, prestando especial atención a los problemas que plantea su aplicación en la práctica jurídica y las últimas novedades incorporadas por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. También se expone brevemente el sistema de garantías frente a la discriminación que la normativa europea impone a los Estados miembros. Teniendo en cuenta los datos, es evidente que pese a los esfuerzos de las Instituciones Europeas el problema persiste, ello obliga a un análisis de las deficiencias técnicas de la regulación actual, sus posibles reformas, así como nuevas vías de acción que pudiesen coadyuvar a la solución definitiva.

Palabras clave: Derecho de la Unión Europea, brecha salarial, discriminación retributiva, principio de igualdad entre mujeres y hombres, igualdad salarial.

Abstract. The Community principle of non-wage discrimination because of gender is the tool through which the European Union has tried to eradicate the pay discrimination suffered by women. This discrimination is clearly reflected by the gender pay gap and is only one more example of the gender inequality existing in the work sphere. The principle has suffered an interesting evolution since its birth with the foundation of the European Union, and it shows its increasing interest towards human rights and social justice.

The purpose of this study is to show a summary but complete vision of the state of play from an eminently legal perspective. Therefore, it explains how the principle works, and the main concepts that compose it, paying special attention to the issues arisen in its practical application and to the last developments incorporated by the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union. The system of guarantees imposed by the European Union to

*mdmcrespi@hotmail.com

the member states is also briefly exposed. Considering the statistics, it is clear that despite of the European Institution's efforts the problem remains, so it is obviously necessary to analyse the deficiencies of the current regulation and the possible changes, as well as new ways that could help reaching the final solution.

Keywords: European Union Law, gender pay gap, wage discrimination, principle of equal pay between women and men, pay equality.

1. Introducción: La discriminación en el ámbito salarial

La brecha salarial es la diferencia entre los salarios brutos por hora percibidos por hombres y por mujeres. En la Unión Europea, las mujeres cobran de media un 16% menos que los hombres. Existen importantes diferencias entre los Estados miembros. Al contrario de lo que podría parecer, la brecha salarial no va ligada al nivel de desarrollo económico. Podemos observar como Austria (23'4%), Alemania (22%), o Reino Unido (19%) se encuentran en los primeros puestos en materia de desigualdad, mientras que en Malta o Polonia (6% ambos) el problema es menor. España está levemente por encima de la media con un 17'8%. Algunas graves consecuencias de la brecha salarial son la brecha en materia de pensiones que se sitúa en un alarmante 40%, y el sufrimiento de un mayor riesgo de pobreza por parte de las mujeres.

La Comisión Europea ha tratado de identificar las causas de esta desigualdad:

- Las **cargas familiares y domésticas**. Éstas recaen mayoritariamente sobre las mujeres y las condicionan a trabajar a tiempo parcial o permanecer en puestos de menor responsabilidad. También hace menos probable que cobren horas extras. Además, son las primeras que abandonan sus estudios o su trabajo para dedicarse a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos o familiares dependientes.
- La **experiencia laboral**. Las mujeres trabajan de manera más intermitente que los hombres, debido sobre todo a las bajas por maternidad. Esto afecta a sus posibilidades de promoción y formación.
- La escasa presencia de mujeres en **puestos de liderazgo** y alto nivel. En 2013, sólo un 17'8% de los directivos de las empresas que cotizaban en bolsa en la UE eran mujeres y fueron también, sólo un 2'8% de los consejeros delegados. Esto pese a que el 60% de los graduados universitarios de la Unión Europea son mujeres.
- La alta concentración de mujeres en **puestos de trabajo peor remunerados**. Se debe, en parte, a los estereotipos sociales sobre los trabajos que son "adecuados" para las mujeres. Por ejemplo, de todos los ingenieros europeos, una profesión asociada por el imaginario colectivo al género masculino, sólo un 30% son mujeres.¹

Todas estas causas coinciden en dar una explicación racional a la brecha salarial. Sin embargo, aun teniéndolas en cuenta, queda una parte inexplicada o injustificada. Es la

¹ Fuente de todos los datos estadísticos hasta este punto: COMISIÓN EUROPEA, *Cómo combatir la brecha salarial* (2014).

que se corresponde con la discriminación retributiva por razón de género, que es el trato desfavorable en materia salarial hacia las mujeres por el mero hecho de serlo, vulnerando su derecho a la igualdad de trato. En otras palabras, es aquella parte de la brecha salarial que no se justifica por la realización de un trabajo de menor valor por parte de la mujer, sino que sólo puede explicarse en función de su sexo. Por ello, en el ámbito internacional se la denomina comúnmente *unexplained gap*.

Según el último informe de la Comisión Europea², este tipo de discriminación representaba en 2015 el 10'9% de la desigualdad salarial por razón de sexo en la Unión Europea. Además de ser importante desde el punto de vista cuantitativo, es gravísima desde un punto de vista cualitativo: es una violación de los derechos humanos, y atenta directamente contra la dignidad de la mujer. Asimismo, se basa en el sexo, que es considerado una de las causas más odiosas de discriminación ya que es una cualidad innata e invariable de las personas, que no depende de su comportamiento.

2. El reconocimiento del principio de no discriminación retributiva en el Derecho de la Unión Europea

El principio de no discriminación retributiva es el instrumento por el que se ha tratado de erradicar la discriminación salarial en el ámbito de la Unión Europea. A su vez, ha sido la piedra angular sobre la que las instituciones europeas han desarrollado todo el acervo comunitario en materia de igualdad entre hombres y mujeres del que disfrutamos hoy en día y que podría considerarse según CARMONA CUENCA (2012, p.81) uno de los más avanzados y completos del mundo. Su evolución es interesantísima, en el sentido de que permite entender cómo ha ido avanzado el proceso de la construcción europea, desde sus inicios vinculados a finalidades económicas, hasta el compromiso actual con los derechos humanos, la justicia social y la igualdad de oportunidades. La igualdad entre hombres y mujeres pasó de ser un instrumento al servicio del mercado único a ser uno de los valores fundamentales de la Unión, presente de manera transversal en todas sus políticas.

2.1. El reconocimiento del principio de no discriminación en los tratados y su evolución

El nacimiento del principio de no discriminación está ligado al propio origen de la Comunidad Europea. Ya en el art. 119³ del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea firmado en Roma en 1957, se impone a los Estados la obligación de prohibir la discriminación salarial por razón de sexo. La finalidad de dicho precepto era, en su momento, puramente económica: se pretendía evitar el *dumping* social, la práctica empresarial consistente en trasladarse a otro país para conseguir mano de obra (en este caso

² *Report on equality, 2006*, p.45.

³ "Cada Estado miembro garantizará (...) la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo."

femenina) más barata. Éste fue introducido a instancias de Francia, que disponía de una avanzada legislación antidiscriminatoria. Al igual que el principio de no discriminación por razón de nacionalidad, el principio de no discriminación por razón de sexo, surge para garantizar la libre de circulación de personas⁴ el verdadero objetivo inicial de la Comunidad Europea. No existía, por tanto, en ese momento, un principio general de igualdad en el ámbito comunitario de la manera que lo podemos encontrar en el art. 14 de la Constitución Española. Dicho principio se circunscribía únicamente al aspecto retributivo.

Desde bien pronto, en el caso *Defrenne II*⁵, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), reconoció la eficacia directa del principio y su carácter vinculante, no sólo para las autoridades públicas, sino que también era aplicable a los convenios colectivos y los contratos celebrados entre particulares. Por lo tanto, el art. 119 constituía derecho imperativo de eficacia inmediata desde sus inicios, sin depender de ningún desarrollo normativo posterior. Sin embargo, el TJUE interpretó en un primer momento, que tal efecto sólo abarcaba las formas de discriminación directa y no las de discriminación indirecta (se explicarán detalladamente en el apartado 3).

Más adelante, en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, también se avanza en la materia, ampliando en el Preámbulo el principio de igualdad a otras causas como la raza o las creencias y señalando en su art. 16 la necesidad de adoptar medidas para asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su importancia fue relativa porque carecía de efectos vinculantes.

No será hasta el Tratado de Ámsterdam, por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea, los tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en 1997, cuando se producirán cambios relevantes. El principio de igualdad entre mujeres y hombres se introdujo como valor fundamental en el art. 2 del Tratado de la Comunidad Europea (TCE). En el art. 3 TCE se estableció como uno de los objetivos de la Comunidad.

La característica fundamental de dichos preceptos es que convierte la igualdad entre mujeres y hombres en una política horizontal de la Comunidad Europea. El principio de igualdad se desprende de toda referencia al ámbito económico o laboral. A partir de ese momento, dejará de ser un elemento al servicio del mercado único para convertirse en un derecho fundamental aplicable a cualquier ámbito de la vida. Esta transversalidad dará lugar al llamado *gender mainstreaming*⁶, que es la incorporación de la perspectiva de la igualdad a todos los programas y políticas de la Comunidad, es decir, tener en cuenta qué efectos puede tener cada acción sobre la igualdad de género.

También se introducen cambios muy relevantes en el ámbito estrictamente laboral. En primer lugar, la obligación de pagar una misma retribución, que antes sólo se garantizaba cuando dos personas realizaban un mismo trabajo, se amplía también ante “trabajos

⁴ Cf. Ballester Pastor, Amparo, Lección V: El principio de igualdad de trato y no discriminación. En *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*, 2012, Valencia: Tirant lo Blanch (p. 125).

⁵ *Gabrielle Defrenne* (STJUE de 8 de abril de 1976, asunto C-43/75), aps. 24 y 40.

⁶ Este concepto se trasladó después de manera expresa al art. 29 de la Directiva 2006/54.

de igual valor⁷ (art. 119 TCE). Este concepto ya había sido introducido por la Directiva 75/117/CEE⁸, pero con resultados insatisfactorios, ya que el TJUE hizo una interpretación muy restrictiva basándose en el derecho originario: sólo se reconocía efecto directo a la prohibición de discriminación entre trabajos iguales, pero no de igual valor. La introducción de este inciso implica dar un gran salto cualitativo ya que amplía enormemente los efectos del principio de no discriminación. Abrirá la puerta, por ejemplo, a analizar las discriminaciones en el ámbito de los sistemas de clasificación profesional, de los que hablaré más adelante.

En segundo lugar, en el mismo artículo, se legitima la adopción de medidas de acción positiva para paliar la desigualdad, otorgando ventajas específicas a las personas del sexo menos representado en determinadas profesiones. Con ello, desaparecieron las dudas que se habían planteado a este respecto y que el TJUE ya había resuelto en sentido positivo en los casos *Kalanke*⁹ o *Marshall*.¹⁰ En materia estrictamente retributiva no se han adoptado medidas de acción positiva, pero sí en el ámbito de la promoción laboral, que está directamente relacionada con la retribución.

En tercer lugar, en el art. 13 TUE (actual art. 19 TFUE), se confería competencia a la Unión Europea en materia de igualdad laboral. En un primer momento, no se previeron en los tratados poderes específicos de actuación en el ámbito de la igualdad retributiva, como reconoce la Exposición de Motivos (Cdo. 5) de la Directiva 76/207/CEE¹¹. Las numerosas Directivas que se aprobaron antes de la adopción del Tratado de Amsterdam recurrían a fundamentaciones genéricas para justificar la competencia que las habilitaba y se englobaban dentro de las acciones necesarias para garantizar el funcionamiento del mercado común.

El último hito importante en la configuración del actual principio de no discriminación fue el Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea firmado en Lisboa el 2007. En el TUE se mantiene el principio de igualdad de género y no discriminación como uno de los objetivos y valores fundamentales de la Unión (arts. 2 y 3) y, además, el art. 21 establece expresamente que se deberá tener en cuenta en la acción exterior de la Unión, junto con el resto de los derechos humanos. Los cambios más relevantes se producen en el TFUE. En primer lugar, los arts. 8 y 10 son un reflejo de la transversalidad que ha alcanzado el principio, fijándolo como objetivo que deben perseguir las instituciones en todas sus acciones. En segundo lugar, el art. 19 prevé un procedimiento especial para que el Consejo pueda adoptar medidas en contra de las discriminaciones de cualquier clase.

⁷ La expresión está tomada del Derecho de las Naciones Unidas en materia de discriminación retributiva. Apareció en primer lugar en el Convenio nº 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, de 26 de junio de 1951. También aparece en el art. 7.a) i del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

⁸ Del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, DOUE –L 45 de 19/02/1975.

⁹ *Eckhard Kalanke* (STJUE de 17 de octubre de 1995, asunto C-450/939).

¹⁰ *M. H. Marshall* (STJUE de 2 de agosto de 1993, asunto C-271/91).

¹¹ Del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DOUE N°-L 39/40 de 14/2/76.

2.2. La regulación prevista en el Derecho Derivado

En el marco del TFUE (art. 4.2.b), la política social se configura como una competencia compartida, en los aspectos definidos por el tratado. Uno de dichos aspectos es la igualdad en materia de empleo y retribución (art. 157). Mediante esta categoría de competencias se pretende eliminar las diferencias entre legislaciones nacionales, pero permitiendo que mantengan sus rasgos propios, o una protección más amplia compatible con la normativa europea (MIRANDA, 2012, p. 69). En consecuencia, el instrumento utilizado para regularla son las Directivas, cuyos destinatarios son los Estados miembros, que están obligados a trasponerlas en el plazo y en los términos marcados.

A partir de los años 70, se empieza a generar un *corpus* de Derecho Derivado a través de la aprobación de diversas Directivas, que ha sido fundamental para el desarrollo e interpretación del principio. La primera fue la citada Directiva 75/117/CEE, vinculada íntegramente a la política de empleo. Básicamente definió la discriminación salarial por razón de género e impuso su eliminación de cualquier norma o pactos entre particulares en los que se detectara.

Pronto fue sustituida por la Directiva 76/207/CE porque la interpretación que había hecho el TJUE había sido demasiado restrictiva, y por tanto, insatisfactoria (CARMONA, 2012, p. 82) (recordemos que se restringía el efecto directo a la discriminación indirecta). Con ella, se amplía el ámbito material del principio de igualdad no sólo a la retribución sino a todas las condiciones laborales como el acceso al empleo, la formación y la promoción, y ordena a los Estados prever procedimientos judiciales o administrativos para hacerla efectiva y reparar los perjuicios causados.

En los años siguientes, se aprobaron diversas Directivas relacionadas con la discriminación retributiva, destinadas a asegurar la igualdad en los regímenes de la Seguridad Social, en la actividad autónoma, para proteger a las trabajadoras embarazadas y sobre la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación. Este conjunto de normas, junto con la aludida Directiva 76/207/CE, fueron refundidas en la Directiva 2006/54/CE¹², vigente en la actualidad y que se ha convertido en la norma de referencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

3. Contenido del Principio

3.1. El significado del “igual trabajo” o el “trabajo de igual valor”

3.1.1. Concepto

El art. 4 de la Directiva 2006/54/CE establece que se eliminará la discriminación entre personas que realicen “un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuya un mismo

¹² Del Parlamento y el Consejo, de 5 de julio de 2006, sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. DOUE L 204/23 de 26/7/2006.

valor”. Estos conceptos se configuran como una premisa. Debemos estar ante dos puestos de trabajo que cumplan una de estas dos condiciones para poder compararlos y entrar a analizar si se produce o no una discriminación hacia alguna de las personas que los ocupan. El concepto ha sido precisado conjuntamente por la Comisión¹³ y por la jurisprudencia del TJUE.

El concepto de un “**mismo trabajo**” plantea pocas dificultades. Se da cuando dos personas realizan las mismas funciones o desarrollan tareas de la misma naturaleza. No se atiende tanto a la descripción global del puesto. Por ejemplo, en el Caso *Jenkins*¹⁴, se nos dice que estamos ante el mismo trabajo cuando hay “identidad de trabajo” entre varias personas, independientemente de que lo realicen a tiempo completo o a tiempo parcial. Como se estableció en el caso *Brunnhofner*¹⁵, deben comprobarse las funciones que se llevan a cabo en la realidad, el hecho de que dos trabajadores estén clasificados en el convenio colectivo dentro de una misma categoría profesional no prueba que realicen un mismo trabajo, es sólo un indicio.

La noción de “**trabajo de igual valor**” se puede plantear en dos casos: cuando estamos ante trabajos homogéneos o cuando los trabajos son diferentes. Comparar trabajos homogéneos para saber si tienen el mismo valor es más sencillo. Por ejemplo, es fácil entender que el trabajo de un enfermero es más valioso que el de un auxiliar de enfermería porque el primero tiene mayores responsabilidades y formación. En cambio, comparar trabajos diferentes, es mucho más complejo, porque parece que las diferentes características de los puestos justifican una retribución distinta. ¿Cómo saber si un peón y una trabajadora de la limpieza realizan trabajos de igual valor? Para conocerlo deberemos analizar la naturaleza del trabajo y las exigencias necesarias para desarrollarlo (SALDAÑA, 2004, P.63), esto incluye la equivalencia de funciones y el esfuerzo o las habilidades requeridas.

Algunos ejemplos de exigencias que deberemos tener en cuenta son la destreza, la concentración, el esfuerzo, la responsabilidad o la formación profesional. En cambio, no podremos tener en cuenta criterios que beneficien a uno de los dos sexos, como por ejemplo, la fuerza física, excepto que esté justificado objetivamente y sea razonable y proporcionado.

3.1.2. El término de la comparación: su concepción flexible

Quien considera que sufre una discriminación, siempre compara su trabajo con el de otra persona o grupo que está en una situación similar. Pero no es admisible compararse con cualquier otro trabajo de otro tiempo o lugar. Por ello, es necesario establecer una serie de parámetros para saber con qué otro trabajo puede uno compararse. El TJUE ha hecho una interpretación bastante extensiva en base a los criterios que se exponen a continuación.

¹³ Destaca el Memorandum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor, aprobado por la Comisión en 1994. DO C 65 de 4/3/1996.

¹⁴ *J. P. Jenkins* (STJUE de 31 de Marzo de 1981, asunto C-96/80) núm. 2 del Fallo.

¹⁵ *Susana Brunnhofer* (STJUE de 26 de junio de 2001, asunto C-381/99) ap. 44.

En primer lugar, si estamos analizando la discriminación por razón de **género**, será necesario que comparemos el trabajo de un hombre y una mujer, o de dos grupos que estén formados predominantemente por hombres y por mujeres. Por ejemplo, en el caso *Specialarbejderforbundet i Danmark*¹⁶ se rechaza la comparación entre dos grupos, uno formado íntegramente por mujeres y el otro formado por mujeres y un solo hombre.

En este punto, es importante señalar que tanto los tratados como la Directiva dejan a mujeres y hombres en un plano de plena igualdad. Nunca se habla de discriminación de la mujer sino de discriminación por razón de sexo. En efecto, ha habido casos en los que han sido hombres los que han alegado a su favor el principio de no discriminación, por ejemplo, el caso *Barber*¹⁷. Por lo tanto, desde el punto de vista de la igualdad formal, nada obsta a que se utilice como término comparativo el trabajo femenino.

Sin embargo, parte de la doctrina¹⁸ opina que la concepción de igualdad material actual, destinada a proteger colectivos tradicionalmente marginados en determinados ámbitos de las relaciones sociales, como es el caso de las mujeres en el ámbito laboral, provocará que el principio de no discriminación opere principalmente de manera unilateral a favor de las mujeres, que serán hacia las que se orientarán preferentemente las medidas de igualdad. Esta tesis vendría apoyada por el hecho de que la mayoría de los instrumentos complementarios en la materia adoptados por las Instituciones Europeas van destinados a la protección del género femenino¹⁹.

En lo que respecta al ámbito **espacial**, deberemos distinguir dos supuestos:

- a) Por un lado, si hablamos de imputación de responsabilidad por la discriminación al empresario, es posible comparar trabajos que se llevan a cabo dentro de un mismo centro de trabajo, en una misma empresa, o en diferentes empresas siempre que su titular sea una misma persona. Por ejemplo, en el caso *Enderby*²⁰ se resolvió que el hecho de que las distintas retribuciones se hubieran pactado en procesos distintos de negociación colectiva, no era razón suficiente para justificar objetivamente la diferencia salarial.
- b) Por otro lado, el principio de no discriminación también puede tener efectos más amplios, por ejemplo, cuando las medidas discriminatorias estén previstas en disposiciones legislativas o convenios colectivos. En éste último caso, se deberá acabar con la discriminación declarando la nulidad de la medida, pero no se podrán exigir responsabilidades al empresario.

¹⁶ *Specialarbejderforbundet i Danmark*, (STJUE 31 de mayo de 1995, asunto C-400/93).

¹⁷ *Douglas Harvey Barber* (STJUE de 17 de mayo de 1990, asunto C-262/88).

¹⁸ QUINTANILLA, 1996, p. 104. En el mismo sentido se pronuncia ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Diversidad de Género*, p. 122. En cambio, SALDAÑA VALDERAS (Discriminación retributiva, p.121), opina que el hecho de que en la normativa comunitaria se hable siempre de género y no de mujeres, lleva a afirmar el carácter bilateral de la figura.

¹⁹ Por ejemplo, la "Carta de la Mujer, Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea y también en el resto del mundo." Aprobado por la Comisión el 5 de marzo de 2010. (Comunicación no publicada en el DOUE).

²⁰ Dr. Pamela Mary Enderby (STJUE de 27 de octubre de 1993, asunto C-127/92).

En el resto de casos en que las diferencias no sean imputables a una única fuente, no será aplicable el principio de no discriminación²¹, porque falta una entidad que sea responsable de la desigualdad y que pudiera restablecer la igualdad de trato.

En lo referente al ámbito temporal, en principio se deben comparar trabajos que se lleven a cabo simultáneamente, pero también se acepta la comparación con trabajos prestados en un pasado inmediato. En el Caso *Macarthys*²² se explica que no puede restringirse el concepto de mismo trabajo “con la introducción de una exigencia de simultaneidad”, por eso se admite la comparación entre dos trabajadores que ocuparon sucesivamente un mismo puesto. En cambio, no podremos comparar trabajos que se hayan prestado en periodos relativamente separados en el tiempo, ya que las diferencias retributivas podrían deberse a la intervención de factores diferentes a la discriminación, como por ejemplo, la revalorización de una determinada profesión.

Por último, es necesario señalar que el TJUE ha aceptado la comparación de trabajos de **diferente valor**, a pesar de la literalidad del artículo. En este sentido, fue pionera la Sentencia del caso *Murphy*²³ en la que se declaró que el principio de igualdad también implica que las trabajadoras que realizan un trabajo de valor superior, tienen derecho a percibir una retribución superior. Es decir, la retribución debe ser proporcional al valor del trabajo. Por tanto, habilita a la trabajadora para compararse con un compañero que realiza un trabajo de valor inferior, porque si no se “privaría al principio de toda utilidad y sustancia”.

3.2. El concepto de retribución

La Directiva 2006/54/CE define la retribución como el “salario base y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, por el empresario al trabajador por razón de la relación de trabajo, en dinero o en especie”, tomando prestado el concepto que ya había acuñado el TJUE con anterioridad. La principal característica del concepto de retribución es que se paga en virtud de una relación de trabajo, independientemente de su naturaleza o la razón por la que se entregue. Además del precio pagado como salario, incluye cualquier otro beneficio o ventaja, abarca todo tipo de conceptos económicos percibidos por la prestación de servicios (PÉREZ, 2004, p.76).

En el caso *Lewen*²⁴, el TJUE hace una síntesis de su jurisprudencia y establece que la retribución engloba las prestaciones pagadas en función del contrato de trabajo, del convenio colectivo de cualquier nivel, de la ley o incluso las concedidas de manera voluntaria, unilateral y/o excepcional, por ejemplo, una cesta de navidad. Es irrelevante que se conceda como incentivo a la fidelidad a la empresa, que se pague durante la prestación del trabajo o una vez terminado el contrato. También lo es que se otorgue por motivo del trabajo ya realizado o por el trabajo futuro.

²¹ *Debra Allonby*, (STJUE de 13 de enero de 2004, asunto C-256/01) aps. 45 y 46.

²² *Macarthys Ltd* (STJUE de 27 de marzo de 1980c-129/79) ap. 11.

²³ *Mary Murphy* (STJUE de 4 de febrero de 1988, asunto C-157/86) aps. 9, 10 y 12.

²⁴ *Susanne Lewen* (STJUE de 21 de octubre de 1999, asunto C-333/97).

A modo ejemplificativo, algunas otras prestaciones que el TJUE ha considerado como retribuciones son: las indemnizaciones por despido, los planes de pensiones privados, siempre que no participe en su financiación ningún tipo de poder público (caso *Barber*), una pensión privada de supervivencia aunque no se pague al trabajador, sino a su cónyuge (caso *Pensionskasse*)²⁵, las prestaciones legales percibidas por una trabajadora durante su permiso de maternidad (caso *Gillespie y otros*)²⁶ e incluso las facilidades para el transporte concedidas por una empresa a sus trabajadores ya jubilados, porque dicha facilidad se debe a la prestación de trabajo que estos realizaron (caso *Garland*)²⁷.

En la STJUE sobre el citado caso *Barber* se hace una precisión importante sobre el concepto de retribución: cuando lo valoremos, deberemos analizar cada uno de los elementos que lo integran por separado, por ejemplo, el salario base o un complemento determinado. Por razones de eficacia y de transparencia no pueden valorarse conjuntamente retribuciones de carácter distinto. Por lo tanto, a la hora de analizar un supuesto, lo importante no será que los trabajadores de distinto género perciban una cantidad igual en términos globales, sino comprobar que cada componente en sí mismo considerado no suponga una discriminación.

3.3. La discriminación directa

La Directiva 2006/54 define la discriminación directa (art. 2.1.a) como una situación en la que una persona es tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable. Es aquella que se genera con la intención de excluir u otorgar un trato peyorativo a los integrantes de un colectivo, en este caso, de un sexo. No se diferencia de la discriminación indirecta en que esté menos encubierta, sino en que está directamente presente el género como causa prohibida de discriminación. Las diferencias salariales se basarán expresamente en el diferente sexo. Al ser más fácil de conceptualizar y detectar no existe tanta riqueza jurisprudencial como en el caso de la discriminación indirecta, pero es igual de importante.

Por ejemplo, encontramos un supuesto de discriminación directa en el citado Caso *Pensionkasse* en el que se concedía a los cónyuges de los trabajadores que fallecían una pensión de viudedad de empresa. Para que los viudos (hombres) pudieran cobrar la pensión, debían probar que era su mujer fallecida quien costeaba la mayor parte de los gastos de la familia, en cambio, tal condición se presuponía en el caso de los trabajadores hombres que morían.

Los aspectos que generan más problemas relacionados con la discriminación directa son el embarazo y el permiso de maternidad, ya que están biológicamente vinculados a las mujeres, por lo tanto, se consideran una referencia expresa al género. Tanto es así que el art. 2.c) de la Directiva menciona expresamente como causas de discriminación aquellos

²⁵ *Pensionskasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkasse* (STJUE de 9 de octubre de 2001, asunto C-379/99) ap. 19.

²⁶ *Joan Gillespie y otros* (STJUE de 13 de febrero de 1996, asunto C-342/93) ap. 14.

²⁷ *Eileen Garland* (STJUE de 9 de febrero de 1982, asunto C-12/81) ap. 11.

casos en que estas situaciones generen un trato menos favorable. Así se estimó en el citado caso *Gillesepie*, en el que se declaró que una trabajadora tenía derecho al mismo aumento salarial que se había concedido a sus compañeros durante su permiso de maternidad. Lo contrario “constituiría una discriminación puesto que, si no hubiese estado embarazada, hubiera percibido el salario incrementado” (aps. 28 y 29).

El caso *Abdoulaye*²⁸, en cambio, se trataba de una empresa que concedía una ayuda económica a sus trabajadoras cuando iniciaban su permiso de maternidad. Los demandantes hombres alegaban que no se les debía excluir de tal ayuda porque el nacimiento de un hijo afecta a toda la familia, aunque esté fisiológicamente vinculado a la mujer. El Tribunal resolvió que no existía ninguna discriminación porque la ayuda iba destinada a paliar una serie de desventajas que sufrían únicamente las mujeres, por el periodo en el que no podrían adquirir experiencia profesional ni formación, obtener un ascenso, o los complementos por productividad individual.

3.4. La discriminación indirecta

La Directiva 2006/54 define (art. 2.1.b) la discriminación indirecta como la “situación en que una disposición o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja con respecto a personas del otro sexo, salvo que ésta pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.

En este caso, la formulación de la medida discriminatoria es neutra, no va dirigida particularmente contra ningún colectivo al que se quiera dar un trato peyorativo. Pero la realidad es que genera efectos desfavorables para uno de los dos géneros, en la gran mayoría de los casos, las mujeres. Podemos decir que se trata de una discriminación no formal, sino material o de hecho. El trato diferenciado entre ambos sexos no está en el supuesto de hecho, sino en la consecuencia, en el resultado de la medida. El elemento esencial del concepto es el resultado objetivamente lesivo para el sujeto pasivo, que en el ámbito que estudiamos será una retribución menor para un mismo trabajo o trabajo de igual valor.

3.4.1. La prueba de la discriminación indirecta

Para entender el funcionamiento del principio de no discriminación en el caso de la discriminación indirecta, es muy importante hacer referencia a la carga de la prueba. Ésta está regulada en el art. 19 de la Directiva 2006/54 que establece que bastará que la persona que se considere discriminada presente hechos que permitan presumir la discriminación, y deberá ser el demandado quien pruebe que no existe tal vulneración del principio

²⁸ *Oumar Dabo Abdoulaye* y otros (STJUE de 16 de septiembre de 1999 asunto C-218/98) Aps. 7 y 19.

de igualdad. Para QUINTANILLA NAVARRO (1996, p.113) no podemos hablar de inversión de la carga de la prueba, sino sólo de una modificación, ya que, para crear la presunción, el demandante tiene que aportar una serie de indicios que produzcan una apariencia de discriminación. Sin embargo, los Estados miembros tienen libertad para establecer una verdadera inversión de la carga de la prueba ya que el art. 19.2 les habilita para adoptar un régimen más favorable al demandante.

La modificación de la carga de la prueba nació al mismo tiempo que el TJUE iba definiendo el concepto de discriminación indirecta, ya que ésta se caracteriza especialmente por su dificultad probatoria y de otro modo sería inviable su aplicación en la práctica. En definitiva, se facilita la tarea probatoria al trabajador frente al sujeto activo de la discriminación. Una de las primeras sentencias en las que el Tribunal la configura es el caso *Bilka-Kaufhaus*²⁹ en la que se sostiene que cuando una medida perjudica a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, se puede entender que estamos ante una discriminación basada en el sexo, a no ser que la empresa pruebe que puede justificarse la diferenciación por razones objetivas.

a) La apariencia de discriminación

Para que el demandante pueda crear una apariencia de discriminación se utiliza en la práctica jurídica la “prueba estadística”, que consiste en aportar datos cuantitativos sobre la retribución media de dos grupos de trabajadores y su composición por sexos, para ver cómo afecta una determinada medida al sexo que se considera discriminado. Los datos estadísticos deben ser válidos, referidos a un número suficiente de individuos, que no sean expresión de fenómenos fortuitos o coyunturales.

Tampoco los grupos de trabajadores pueden formarse arbitrariamente, sino que deben ser personas que realicen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Existen varias formas de comparar datos estadísticos, pero para el TJUE, la mejor es la siguiente: debemos tomar la totalidad de trabajadores (de los dos grupos que comparemos) de cada género y dentro de éste, calcular el porcentaje de hombres que son perjudicados y favorecidos por la medida y el porcentaje de mujeres que están perjudicadas y favorecidas por la medida. Si se demuestra que el porcentaje de mujeres perjudicadas es “considerablemente mayor” que el de hombres perjudicados, entonces tenemos una

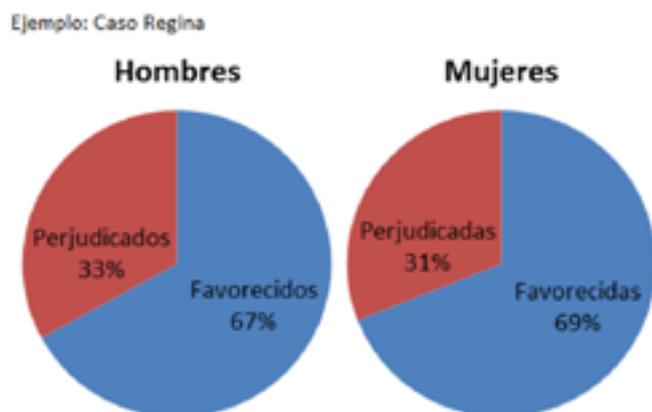


Figura 1.

Fuente: (STJUE de 9 de febrero de 1999, asunto C-167/97)

²⁹ *Bilka-Kaufhaus GmbH* (STJUE de 13 de mayo de 1986, asunto C-170/84) aps. 29, 30 y 31.

apariciencia de discriminación, que se convierte en una presunción que el demandado debe destruir (Figura 1).

También se admite como indicio de discriminación que la diferencia entre los porcentajes sea “menos importante” pero debe afectar a un grupo de manera persistente y constante durante un largo periodo de tiempo (Caso Regina)³⁰.

Las expresiones “considerablemente mayor” o “menos importante” son conceptos jurídicos indeterminados que sólo pueden valorarse en cada caso concreto. Por ejemplo, en el Caso *Regina* el Tribunal consideró que un porcentaje de 33% de hombres perjudicados frente a un 31% de mujeres perjudicadas, no parecía suficiente para crear una presunción de discriminación. Sin embargo, el TJUE ha reiterado en dichas sentencias que es el Juez nacional quien debe valorar si la diferencia de trato afecta a muchas más mujeres que a hombres. Por ello, y porque lo conveniente es analizar la situación concreta de cada conflicto, el Tribunal no ha establecido cifras restrictivas que distorsionaran la aplicación del principio de igualdad.

Tampoco se ha restringido la forma de presentar los datos: en ocasiones se han utilizado otro tipo de estadísticas, como tomar en consideración el número total de personas perjudicadas y ver su composición interna por géneros. También en estos casos, el Juez debe comprobar que la medida afecta a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres. Por ejemplo, en el Caso *Ursula VoB*³¹, en que un 88% del colectivo perjudicado eran mujeres frente a un 22% de hombres, el Tribunal estima que *a priori* es un número suficiente para considerar que existe una apariencia de discriminación. También se utiliza este método estadístico en el Caso *Deutsche Telekom*³², en el que un 95% de las personas perjudicadas eran mujeres (Figura 2).

Ejemplo: Caso UrsulaVoB



Figura2.

b) La justificación objetiva por una finalidad legítima

Una vez que el demandante ha conseguido introducir la apariencia de discriminación, se crea una presunción *iuris tantum* a su favor. Para poder destruirla, el demandado debe demostrar que la medida responde a una finalidad legítima, y además, que los medios utilizados son objetivamente adecuados y necesarios para conseguirla. Debe de probar que el fin no se puede alcanzar con otras medidas que no produzcan una desventaja para uno de los géneros. No se trata tanto de justificar en qué se basa la retribución de

³⁰ *Regina* (STJUE de 9 de febrero de 1999, asunto C-167/97) ap. 61.

³¹ *Ursula VoB* (STJUE de 6 de diciembre de 2007, asunto C-300/06) ap. 39.

³² *Deutsche Telekom AG* (STJUE de 10 de febrero de 2000, asunto C-50/96).

cada grupo, sino en justificar la diferencia de retribución en sí misma³³. Debemos tener en cuenta, que estamos hablando de la garantía de un derecho fundamental, así que se deberá hacer siempre una interpretación restrictiva de los supuestos en los que se exceptiona la regla general de la igualdad.

La finalidad legítima también es un concepto jurídico indeterminado que debe analizar el Juez nacional en cada caso, pero citaré algunos ejemplos para comprender cómo lo entiende el TJUE. En referencia a los poderes públicos, se declaró en el caso *Roks y otros*³⁴ que la “situación de las finanzas públicas” no puede considerarse una finalidad legítima que justifique una medida discriminatoria. Tampoco es una justificación suficiente “el interés por mantener unas buenas relaciones laborales” alegado en el ya citado caso *Kenny*. Mucho menos se puede aceptar la explicación que se dio en el *Brunnhofer*³⁵, en que el empresario asignó retribuciones diferentes a trabajadores de distinto sexo desde su contratación, y después quiso explicar la diferencia en base a la mejor calidad del trabajo prestado por el hombre.

En cambio, se considera una finalidad legítima el querer recompensar la experiencia adquirida, que coloca al trabajador en una mejor posición para poder hacer su trabajo. El criterio de antigüedad es adecuado para conseguir dicha finalidad, así que por regla general, se admite. Cuando se sospeche que la utilización de dicho criterio es arbitraria y encubre una discriminación, se deberá probar que la experiencia es objetivamente relevante para desempeñar mejor el concreto puesto de trabajo³⁶. Observamos como en el caso de la antigüedad, el Tribunal no aplica la modificación de la carga de la prueba: en un primer momento el criterio se considera legítimo y es el trabajador quien tiene que demostrar que es discriminatorio. Esta excepción a la modificación de la carga de la prueba ha sido criticada por la doctrina (GARCÍA LOMBARDÍA, 2015, p.8) debido a la reciente incorporación de las mujeres al mercado laboral y la elevada temporalidad que afecta a sus empleos.

3.4.2. Análisis de los principales factores de discriminación indirecta

a) El trabajo a tiempo parcial

En la Unión Europea, un 34'9% de mujeres que trabajan, lo hacen a tiempo parcial, frente a un 8% de hombres³⁷. No es de extrañar entonces que este tipo de trabajo se convierta en la excusa perfecta para encubrir peores retribuciones, dando lugar a discriminaciones indirectas. Por ello, encontramos un gran número de sentencias sobre la materia. En estos casos, la discriminación se produce cuando la retribución por hora pagada a los

³³ *Margaret Kenny* (STJUE de 28 de febrero de 2013, asunto C-427/11) ap. 38.

³⁴ *M. A. Roks, señora de Weerd y otros* (STJUE de 24 de febrero de 1994, asunto C-343/92) aps. 36 y 37.

³⁵ *Susanna Brunnhofer* (STJUE de de 26 de junio de 2001, asunto C-381/99) ap. 7.

³⁶ Criterio establecido en el llamado comúnmente Caso *Danfoss; Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* (STJUE de 17 de octubre de 1989, asunto C-109/88) y mantenida más recientemente en el caso *B.F. Cadman* (STJUE de 3 de octubre de 2006, asunto C-17/05) aps. 34-38.

³⁷ COMISIÓN EUROPEA, *Cómo combatir brecha salarial*, p. 2.

trabajadores a tiempo completo, es superior a la pagada a los trabajadores de tiempo parcial. Es decir, siempre se debe de guardar la adecuada proporcionalidad entre horas de trabajo y retribución. Y no sólo la retribución en sí misma, sino también cualquier requisito para acceder a ella u otras condiciones laborales más ventajosas.

Por ejemplo, el TJUE declaró, en el Caso *Edeltraud*,³⁸ el carácter discriminatorio de una norma que exigía a los profesores que para poder cobrar las horas extra, hubieran realizado como mínimo 3 en el último mes. La norma se aplicaba por igual a trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, sin embargo, el requisito era más gravoso para los trabajadores a tiempo parcial, ya que para ellos las tres horas representaban un 5% de su jornada y para los trabajadores a tiempo completo un 3%. Lo mismo sucedió en el ya citado caso *Deutsche Telekom*, en el que se excluía de un plan de pensiones de empresa complementario a los trabajadores a tiempo parcial, de los cuales un 95% eran mujeres.

b) La clasificación profesional

Otro fenómeno laboral ampliamente extendido por toda la Unión Europea es la segregación ocupacional³⁹, que consiste en una compartimentación profesional por sexos de sectores económicos y puestos de trabajo. Es decir, los puestos y sectores están sexualizados, se cubren mayoritariamente por hombres o por mujeres. Esta segregación perjudica principalmente a las mujeres, cuyos trabajos se minusvaloran por regla general. En el ámbito jurídico, esto se traduce en que la clasificación profesional, como instrumento de fijación de los salarios, se convierte en el resquicio más importante bajo el cual se esconde la discriminación indirecta. En la práctica, vemos como en los convenios colectivos se separan puestos de trabajo de igual valor en categorías profesionales distintas, asignando una retribución superior a aquella ocupada principalmente por hombres.

Los convenios colectivos determinan la estructura profesional de un ámbito concreto: sector económico, empresa o centro de trabajo. Para hacerlo se valoran económicamente los puestos de trabajo, y en función de los resultados, se establece el marco retributivo. Es en la valoración cuando se producen los errores que dan lugar a la discriminación, ya sea porque se valoran cualidades tradicionalmente masculinas, que en realidad son irrelevantes, o se invisibilizan cualidades que, según los estereotipos sociales, se atribuyen a las mujeres (SALDAÑA, 2004, p.163), como por ejemplo, la habilidad para trabajar con niños. Para evitarlo, el art. 4 de la Directiva 2006/54 prescribe que cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para determinar las retribuciones, éste se deberá basar en “criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos”.

La expresión criterios comunes ha sido interpretada por parte del TJUE, no en el sentido de que no pueden utilizarse criterios de valoración asociados predominantemente a uno de los dos sexos, sino que su utilización debe ser equitativa. Por tanto, al contrario

³⁸ *Edeltraud Elsner-Lakeberg* (STJUE de 27 de mayo de 2004, asunto C-285/02).

³⁹ Los sectores de sanidad, servicios sociales e igualdad son ejemplos de sectores feminizados. En 2010, un 29% de las mujeres activas trabajaba en ellos, frente a un 8% de hombres. Fuente: European Institute of Gender Equality: Índice de Igualdad de Género: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275ESC.pdf>.

de lo que se deriva de la literalidad del precepto, se pueden utilizar criterios “no neutros” en determinadas ocasiones.

Desde un punto de vista específico, se exige que cuando se utiliza un criterio sexualizado, por ejemplo, la fuerza física, debe de estar justificado objetivamente. Tiene que ser realmente necesario para desarrollar el trabajo del que se trate. Desde una perspectiva general, si bien es justo valorar cualidades que se presuponen mayoritariamente superiores en los hombres, para que el conjunto del sistema no sea discriminatorio, se deben valorar también otros criterios respecto de los que las trabajadoras puedan presentar capacidades especiales⁴⁰. Un buen ejemplo lo encontramos en el citado caso *Specialarbejderforbundet i Danmark*, en el que se valora la fuerza física de los trabajadores (hombres) necesaria para manejar máquinas pesadas, pero también se valora la habilidad manual y la meticulosidad de las trabajadoras, necesaria para pintar decoraciones.

Otro de los factores de valoración que puede perjudicar a las mujeres es la **formación**, porque tradicionalmente estaban, en general, menos formadas que los hombres. Cuando mujeres y hombres realizan el mismo trabajo pero ostentando cualificaciones profesionales diferentes puede plantearse si la utilización de este criterio es discriminatoria. Para saberlo, debemos analizar una serie de factores como las tareas que pueden encomendarse a cada uno de los grupos o las condiciones laborales en las que ejercen sus funciones. El TJUE declaró en el caso *Wiener*⁴¹ que, en principio, la formación profesional es un factor que puede justificar objetivamente una retribución diferente, ya que aunque las funciones sean similares, los trabajadores aplican conocimientos y capacidades distintas adquiridas en su formación.

Un ejemplo muy ilustrativo de criterio claramente sexista es la **disponibilidad** horaria o variabilidad del lugar de trabajo. El TJUE reconoce que las trabajadoras carecen de ella ya que a menudo asumen la responsabilidad de las tareas domésticas y las cargas familiares⁴², y por tanto, su uso arbitrario es discriminatorio. Sólo está justificado valorar la disponibilidad si el empresario puede demostrar que es objetivamente necesaria para desarrollar el trabajo concreto.

Por último, no basta con que los convenios colectivos sean estrictamente igualitarios desde un punto de vista teórico, también debe ser equitativa y transparente su aplicación en la práctica. En el Caso *Danfoss*, se preveía un complemento salarial mal llamado de “flexibilidad” que se aplicaba en función de la calidad del trabajo, el entusiasmo del trabajador, o su iniciativa. Estos criterios en principio serían legítimos, pero su aplicación no puede ser sistemáticamente perjudicial para las mujeres ya que es inconcebible que su trabajo sea siempre peor. Los resultados constantes desfavorables para las mujeres sólo pueden provenir de una actuación arbitraria y discriminatoria.

⁴⁰ Caso *Rummler* aps. 13-15.

⁴¹ *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* (Sentencia de 11 de mayo de 1999, asunto C-309/1997).

⁴² Dicha afirmación se realizó en la sentencia del caso *Danfoss*, hace 27 años, por lo que podría parecer obsoleta, pero sigue vigente en la actualidad. Basta recordar que, según datos del INE del 2010, en España las mujeres dedicaban el doble de tiempo a las tareas del hogar que los hombres: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&c id=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

4. El sistema comunitario de garantías frente a la discriminación

La primera garantía frente a la discriminación por razón de sexo y que la distingue del resto de causas de discriminación como la etnia, raza, religión, convicciones u orientación sexual, situándola en un escalón jerárquico superior, es el **efecto directo** del art. 157 TFUE. El efecto directo de las normas comunitarias permite a los particulares invocar directamente los derechos subjetivos otorgados por una norma europea ante una jurisdicción nacional o comunitaria. En un principio, esta posibilidad sólo se reconocía respecto a la discriminación directa, pero esta restricción desapareció con la ampliación del principio por el Tratado de Ámsterdam a “trabajos de igual valor” (art. 119).

La obligación más inmediata que se deriva del art. 157 para los Estados es la de tener un comportamiento activo en la eliminación de normas legales o reglamentarias que puedan considerarse discriminatorias. Si dicho deber se incumple y un Juez nacional se encuentra con una de dichas normas que permanezca vigente, debe inaplicarla de oficio por el principio de primacía del Derecho de la Unión. Esto sin necesidad de que previamente se anulara la norma por el órgano competente. El incumplimiento de esta obligación también puede suponer la responsabilidad del Estado miembro por la violación del Derecho de la Unión Europea.

El resto del sistema de garantías se regula en la Directiva 2006/54 en forma de imposición de obligaciones de resultado a los Estados miembros. Hay que tener en cuenta que las exigencias de la Directiva son mínimas, los Estados tienen libertad para proporcionar un grado mayor de protección frente a la discriminación. Además, la transposición de la Directiva no puede servir de excusa para reducir el nivel de protección que dispensaran los Estados en el momento de su entrada en vigor (art. 27).

Los Estados deben regular procedimientos judiciales y/o administrativos para tutelar los derechos las víctimas de discriminación (art. 17). Además, se debe conceder legitimidad para intervenir en ellos a las asociaciones con interés en la igualdad de género, ya sea como demandantes o en apoyo a la víctima. Dichos procedimientos deben de poder entablarse incluso después de terminado el contrato o convenio que ocasionó la discriminación, con el límite de las normas sobre prescripción de la acción judicial que rijan en cada país. Sin embargo, debe hacerse una interpretación flexible de la prescripción en tanto que afecta a un derecho fundamental: el TJUE declaró en el Caso *Levez*⁴³ que no se puede entender prescrita la acción para solicitar una indemnización por discriminación cuando el retraso en la presentación de la demanda lo causa el empresario, al proporcionar datos falsos sobre la retribución de los trabajadores que deben servir como término de comparación.

Los procesos pueden tener un objeto diverso, tanto alternativa como acumulativamente: declarar la **nullidad** de la disposición o práctica discriminatoria (art. 23), proporcionar a la víctima una **reparación** real y efectiva del perjuicio sufrido con una indemnización que no puede estar limitada *a priori* (art. 18) y aplicar el régimen de **sanciones**

⁴³ B. S. *Levez* (STJUE de 1 de diciembre de 1998C-326/96) aps. 27 y 28.

efectivas, proporcionales y disuasorias, que los Estados deben establecer (art. 25). Igualmente, se debe garantizar la protección de las víctimas y los representantes de los trabajadores que ejerzan dichas acciones, frente a posibles represalias (art. 24). Esta protección incluye el despido y cualquier otra práctica desfavorable para el trabajador.

Cuando se declara la nulidad de una disposición, se aplica el “principio de nivelación al alza”, que consiste en retribuir, a partir de ese momento, al sujeto o grupo discriminado igual que a quienes se tomaban como término de comparación. Tal como se resolvió en el caso *Nimz*⁴⁴, “se deberá aplicar a los miembros del grupo discriminado el mismo régimen del que disfruten los otros trabajadores”.

Como medida para luchar contra la discriminación encubierta bajo la **clasificación profesional**, los Estados están obligados a fomentar el principio de igualdad entre los interlocutores sociales, especialmente, la introducción de normas en los convenios colectivos en materia de igualdad. También deben tomar medidas para alentar a los empresarios a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres (art. 21).

Por último, los Estados deben divulgar información sobre el principio de igualdad para que llegue a todos los posibles interesados (art. 30), así como crear organismos para la promoción de la igualdad de trato, que proporcionen asistencia a las víctimas para entablar reclamaciones y realicen estudios independientes, informes y recomendaciones (art. 20).

5. Los puntos débiles del sistema

Como se ha expuesto, el principio de no discriminación nació a nivel europeo en el año 1957 con la firma del Tratado de Roma y su mayor desarrollo jurídico se produjo en los años 70 y 80 a raíz de la aprobación de las diversas Directivas. Sin embargo, más de un lustro después, los datos demuestran que el problema persiste y que lejos de atenuarse se ha visto incrementado durante los últimos años de crisis económica. Esto ha llevado a la Comisión⁴⁵ a reflexionar sobre las posibles deficiencias del sistema que permiten la permanencia de la discriminación:

- El concepto de “**trabajo de igual valor**”. No existe un concepto claro ni a nivel europeo ni en la mayoría de estados miembros, sólo se conceptúa en base a las pautas que ha marcado el TJUE. Una medida útil en favor de la seguridad jurídica sería definir los criterios para evaluar el trabajo en las legislaciones nacionales: cualificaciones, esfuerzo, responsabilidad, condiciones laborales...
- La **falta de transparencia** en el ámbito de la empresa: En muchos estados miembros está prohibido revelar información sobre los salarios. Esto provoca que los trabajadores ignoren que están siendo discriminados y cuando son conscientes,

⁴⁴ *Helga Nimz* (STJUE de 7 de febrero de 1991, asunto C-184/89) ap. 21.

⁴⁵ Informe de 2013 sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

difícilmente pueden recabar los datos suficientes para probarlo. Por ello, la mejor solución sería imponer una obligación de información sobre los datos salariales de la empresa incluyendo variables de género, lo que permitiría controlar el cumplimiento del principio de igualdad y, en su caso, poder aportar la prueba estadística en un proceso judicial, respetando la legislación sobre la protección de datos (GARCÍA LOMBARDÍA, 2015, p.15).

- Los **obstáculos procedimentales**. Algunos ejemplos son los elevados costes de los procesos judiciales así como su lentitud. En éste sentido sería necesario incentivar el papel de los sindicatos y organismos de promoción de la igualdad para mitigar los costes y estimular las reclamaciones colectivas frente a las individuales.

En estos momentos, la mayor preocupación de la Comisión es el bajísimo índice de **litigiosidad** en casi todos los Estados miembros, lo que parece evidenciar dificultades en el acceso a la tutela judicial por parte de las víctimas de discriminación. Por ello, parece que el siguiente paso de la Comisión será presentar una iniciativa legislativa en materia de transparencia salarial para facilitar la prueba de la discriminación.

6. Conclusiones

Los esfuerzos de las Instituciones Europeas para conseguir la igualdad salarial son encomiables. El nivel de desarrollo técnico-jurídico del derecho a la igualdad salarial es impresionante, pese a las deficiencias que se han apuntado, teniendo en cuenta que era una institución jurídica totalmente desconocida hace poco más de medio siglo. La finalidad principal de dichos esfuerzos era hacer justicia y acabar con la discriminación y se utilizó el Derecho, sin duda un poderoso instrumento de cambio social, como medio para conseguirlo. Sin embargo, para mí, es evidente que el Derecho no lo puede todo. No puede arreglar problemas cuyas causas están a una profundidad a la que no puede llegar. Para conseguir hacer realidad la igualdad salarial el Derecho es necesario, pero no es suficiente. Puede prohibir la discriminación pero no puede aderezar por sí solo la segregación ocupacional (que incluso ha aumentado en la última década⁴⁶), los estereotipos sociales o los roles de género en la vida familiar.

Parece que tanto los Estados como la Comisión se han dado cuenta de ello y están empezando a trabajar desde otros enfoques, con medidas puntuales pero realmente poderosas: se han empezado a combatir los estereotipos sociales en las escuelas, crear y alargar permisos de paternidad intransferibles y bien remunerados, llevar a cabo originales actividades de concienciación social y proporcionar asesoramiento e instrumentos a empresas y sindicatos en la materia. En mi opinión, sólo siguiendo en esta línea las mejoras técnicas que puedan hacerse en la regulación serán eficaces.

⁴⁶ *Report on equality* (2015) p. 52.



Figura3.

Por último, quiero destacar la enorme fragilidad de los pequeños avances que se habían conseguido, que han sido arruinados por la crisis económica. No debemos olvidar que la discriminación salarial es una forma de conseguir mano de obra más barata, por eso repuntó cuando se manifestaron los primeros signos de recesión. Sin embargo, es obvio que para salir de la crisis es necesario aprovechar el enorme potencial del capital humano femenino, y no volver a dejarlo de lado. Además, no puede permitirse que el respeto a un derecho fundamental dependa de la coyuntura económica (Figura 3).

7. Bibliografía y Documentación consultada

- BALLESTER PASTOR, AMPARO (2012). *Lección V: El principio de igualdad de trato y no discriminación*. En *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea* (125-160). Valencia: Tirant lo Blanch.
- CARMONA CUENCA, ENCARNA (2012). *Lección 5 y Lección 6*. En *Diversidad de género e Igualdad de Derechos: Manual para una asignatura interdisciplinar* (67, 87). Valencia: Tirant lo Blanch.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, RICARDO (2012). *Lección 9: Las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral*. En *Diversidad de género e Igualdad de Derechos: Manual para una asignatura interdisciplinar* (114, 130). Valencia: Tirant lo Blanch.
- GARCÍA LOMBARDÍA, SANDRA (2015). *Seguridad Social ante la discriminación retributiva por razón de sexo, un análisis a la luz del principio de transparencia*. 02.02.2016, de Vlex. Sitio web: www.vlex.com.
- QUINTANILLA NAVARRO, BEATRIZ (1996). *Discriminación Retributiva: Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons.
- MIRANDA BOTO, JOSÉ MARÍA (2012). *Lección II: El Ordenamiento Jurídico Social de la Unión Europea*. En *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*. (59,81) Valencia: Tirant lo Blanch.

- PÉREZ CAMPOS, ANA (2009). *Igualdad de trato no discriminación y acoso en el Derecho Comunitario*. En *Discriminación por razón de sexo y acoso desde una perspectiva laboral comparada*, Madrid, Dykinson.
- SALDAÑA VALDERAS, EVA (2004). *Discriminación Retributiva en Función del Género*. Sevilla; Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- COMISIÓN EUROPEA (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo; Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- COMISIÓN EUROPEA (2015). *Report on equality between women and men 2015*, Belgium; European Union.
- COMISIÓN EUROPEA (2013). *Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*. Bruselas.

Responsabilidad Social de Género y obligatoriedad moral

Gender Social Responsibility and moral obligatoriness

MARIA MEDINA-VICENT

Universitat Jaume I

Recibido: 8/5/2016

Aceptado: 3/11/2016

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3546>

Resumen. La igualdad entre mujeres y hombres debe ser integrada en la gestión de las empresas. Y es que se trata de una exigencia social válida y vigente que afecta a todas las esferas sociales, desde la política a la economía. Desde nuestro punto de vista, una gestión basada en la ética dialógica habermasiana puede ser el modo más acertado para que las empresas se comprometan con esta tarea. Dicho modelo nos aporta las claves para una gestión empresarial que convierta la igualdad en un valor irrenunciable de la cultura corporativa. En esta línea, la demanda por la ética empresarial y la igualdad de género ha sido incorporada en la agenda política y económica de la Unión Europea, entendida centralmente como un recurso para aumentar la competitividad de los países miembros. Así pues, analizaremos el riesgo que conlleva este discurso de la rentabilidad, a la vez que abordamos la potencialidad de la ética empresarial dialógica y de la Responsabilidad Social de Género para impulsar la igualdad de género en la empresa.

Palabras clave: igualdad de género, ética empresarial, responsabilidad social de género.

Abstract. The equality between women and men need to be integrated into the business management. It is a valid and current social demand which involves all social fields, from politics to economy. From our point of view, business management based on the Discourse Ethics of Jürgen Habermas can be the most successful way for companies to achieve this aim. This model gives us the key to promote a business management where equality becomes an inalienable value of corporate culture. In this line, the demand for business ethics and gender equality has been incorporated into the political and economic agenda of the European Union, understood as a resource to enhance the competitiveness of member countries. Thus, we will analyze the risk associated with this profitability discourse, while we address the potential of the dialogic ethics for business and the Gender Social Responsibility concept to promote gender equality in companies.

Keywords: gender equality, business ethics, gender social responsibility.

* El presente trabajo se inscribe en el Proyecto de investigación de I+D+I del Ministerio de Economía y Competitividad FI2013-47136-C2-2-P titulado "Política, empresa y educación desde la neuroética aplicada".
medinam@uji.es

Introducción

El ámbito económico y empresarial ha sido tradicionalmente un espacio masculinizado, uno de los ámbitos en los que más evidentes se vuelven las estructuras androcéntricas de nuestra sociedad. Atendiendo a esta realidad, y en vistas al papel que tienen las empresas en el desarrollo de nuestras sociedades, consideramos que el compromiso de la organización con un cambio estructural debe producirse urgentemente. Por esta razón, se vuelve necesario reflexionar en torno a la incorporación de una gestión ética en las empresas que a su vez permita promover la igualdad de género en las mismas. Desde un punto de vista filosófico, la incorporación de la perspectiva de género en la gestión empresarial es una cuestión moral, ya que el ámbito económico forma parte de la vida social y por tanto, dicha actividad debe contribuir también a la promoción de valores como la justicia y la igualdad. Desde el punto de vista de la economía moderna, la ética suele concebirse más como un obstáculo que como una oportunidad de crecimiento. Sin embargo, en nuestra opinión, su incorporación a la gestión empresarial resulta rentable en muchos sentidos (Cortina, 2016).

En el presente artículo se llevará a cabo una aproximación al modelo de ética empresarial de corte dialógico, al tiempo que se reflexiona sobre sus potencialidades a la hora de integrar la perspectiva de género en la propia gestión de las organizaciones. En este sentido, se intentará dilucidar cómo la ética aplicada permite a la empresa gestionar sus decisiones desde lo moralmente correcto, subrayando la necesidad de integrar la voz de las mujeres en su seno, porque sin atender a las reclamaciones feministas, ninguna organización podrá gozar de credibilidad social. Además, tampoco podemos pasar por alto que la reclamación de la igualdad de género en las empresas ha sido reivindicada por el marco normativo español y por entidades supranacionales como la Organización de las Naciones Unidas. Por tanto, la igualdad entre mujeres y hombres es un tema de actualidad, y el modelo de ética empresarial dialógica nos permite hacer efectiva esa demanda dentro de las distintas organizaciones.

Debemos partir del reconocimiento de que la ética es una disciplina que nos remite a la dimensión del “debería ser”, nos marca el camino hacia realidades más justas, hacia horizontes de sentido sobre los cuales realizamos nuestra vida (García-Marzá, 1999, p.2). En esta línea, nuestra tarea recae en resaltar cómo las demandas de igualdad de género han de pasar del ámbito del “deber ser” a una realización fáctica en el marco empresarial. Para llevar a cabo esta tarea, se han de coordinar toda una serie de mecanismos que permitirán incorporar una gestión ética en las empresas. Pero sobretodo, es preciso reconocer que “la empresa amoral no existe” (García-Marzá 2004, p.237), porque como institución, opera en el ámbito de libertad, rasgo que reconoce su capacidad de decidir y su obligación de dar razón de sus decisiones frente a los diversos grupos que conforman la sociedad.

No reconocer la moralidad de la empresa como institución social, sirve de excusa para que ésta no se comprometa con su misión social. Una de las claves de dicho reto reside en el reconocimiento de que las instituciones sociales, también las económicas, tienen que cumplir las expectativas depositadas en ellas por parte de la sociedad, para

poder mantener su actividad a través de la legitimidad social, que depende directamente del grado de confianza que ésta haya sido capaz de generar en su entorno y los diversos grupos que lo habitan.

En este aspecto, veremos cómo una visión de la ética de corte dialógico complementada con la *Teoría de los Stakeholders* nos va a permitir identificar a los/as interlocutores/as válidos/as del diálogo y crear las condiciones óptimas para su realización, que debe garantizar la integración de la perspectiva ética y de género en las empresas, posibilitando el ascenso de las mujeres a los cargos de dirección y responsabilidad. Reconociendo de partida que las mujeres van a ser siempre un grupo de interés para la empresa, consideramos que la incorporación de la perspectiva de género permite a la empresa estar alerta en la identificación de las desigualdades de género que se perpetúan en su seno, así como de trabajar para transformar dichas estructuras excluyentes. Así, con el objeto de integrar verdaderamente la perspectiva de género en la responsabilidad de la empresa, abordaremos el concepto de Responsabilidad Social de Género (Kahale, 2013), que nos otorga las bases para hacer confluír los diferentes intereses que estamos abordando.

Las organizaciones en el ámbito de la ética

El mundo globalizado en el que vivimos nos ofrece una nueva realidad social, política y económica configurada a través de la transfiguración de los límites espacio-temporales. En este escenario, los entornos económicos se vuelven inestables, una situación ante la que las empresas responden mediante la diversificación de sus negocios y la internacionalización, ampliando sus ámbitos de acción. Además de que sus decisiones ya no afectan tan sólo a su entorno más inmediato, sino a todos los territorios en los que radica su actividad; dichas decisiones deben responder a las diferentes necesidades de un mundo heterogéneo y diverso, donde los territorios, empresas y sociedades se encuentran irremediablemente interconectados. En dicho escenario de conexión, los problemas sociales y morales a los que se enfrenta la empresa son variados. Sin embargo, uno de los problemas que comparten todos los territorios en los que puede radicar la actividad empresarial, es el de la desigualdad de género (Nica, 2014). Por tanto, éste debería ser uno de los pilares básicos de actuación de dichas instituciones.

En base al hecho de que las empresas operan simultáneamente en diferentes territorios y marcos jurídicos, la ética se convierte en la herramienta idónea para ofrecer marcos de reflexión universales para los conflictos de acción que puedan surgir, porque plantea una forma de universalizar las buenas acciones más allá de los marcos legales. Y es que “cuanto más complejas son las sociedades y más cambiantes los entornos, más ineficaces resultan las soluciones jurídicas y más rentables los mecanismos éticos para resolver los conflictos con justicia” (Cortina, 2003, p.29). Por tanto, partimos del reconocimiento de que la globalización modifica los límites de la esfera económica, distorsionando las fronteras nacionales y convirtiendo la dimensión moral en la clave de adaptación empresarial a esta nueva realidad. En este sentido, en la medida en que la empresa reconozca

la desigualdad de género como un problema social que se refleja y reproduce en su gestión diaria, deberá actuar de forma universal para solucionar dicho problema, y la ética aporta las bases para dicha operación. Y es que, en muchos casos el compromiso con la igualdad de género no se encuentra reflejado en las legislaciones de los diferentes países. Sin embargo, esto no quiere decir que las empresas como instituciones sociales no deban enfrentarse a dicha problemática.

Al mismo tiempo, queremos remarcar que en nuestra propuesta de ética aplicada a la empresa, apostamos por una compenetración de ésta con el Derecho. Y es que, considerar importante que las empresas se comprometan con la ética, no quiere decir que la incorporación de la reclamación de igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes legislaciones no sea necesaria. Más bien al contrario, debemos tener presente la necesidad de complementar en todo momento ambas herramientas, el derecho y la ética, para poder caminar de forma más segura hacia la consecución de sociedades verdaderamente igualitarias (Medina-Vicent, 2015).

Para apreciar la potencialidad de una ética empresarial dialógica, se debe dejar atrás la visión tradicional de la empresa como un ente aislado y de “la economía sustentada sobre la racionalidad autointeresada e individualista del *homo oeconomicus*” (Calvo, 2013, p.67). Superar esta concepción y reconocer la responsabilidad social de la empresa implica reconocer que sus obligaciones van más allá de la lógica racional mercantil; y admitir su dimensión moral. Es dicho reconocimiento de la moralidad de las empresas el que permite dibujar el espacio de nuestro modelo ético, que concibe que economía y ética no son dos lógicas diferenciadas (Conill, 2006).

Para mostrar que las empresas forman parte de la sociedad civil y se mueven en un espacio de libertad que las dota de moralidad, nos basamos en una propuesta de ética empresarial y económica dialógica fundamentada en la ética discursiva desarrollada por J. Habermas y K. O. Apel. El mayor potencial que nos ofrece dicho modelo ético es el principio de universalización, que se formula tal y como sigue: “A norm is valid only if all affected can accept the consequences and the side effects its general observance can be anticipated to have for the satisfaction of everyone’s interests (and these consequences are preferred to those of known alternative possibilities for regulation)” (Habermas, 1995, p.65). A partir de esta premisa, Habermas reformula la versión kantiana de dicho principio, en términos de intersubjetividad.

Esto quiere decir que el principio de universalización explica un nivel moral post-convencional, que desde nuestro punto de vista, abre paso a una estrategia para resolver conflictos morales: el principio de imparcialidad (Gimmler, 2010). En base a dicho principio “el punto de vista moral se centra en el reconocimiento recíproco de todos los implicados por los efectos de una norma o institución” (García-Marzá, 2004, p.103), y exige la consecución de un acuerdo de todas las partes implicadas a través de argumentos esgrimidos sin ningún tipo de coacción en el seno de un diálogo real inclusivo. Es en este punto en el que las premisas de la ética discursiva habermasiana abren paso a la incorporación de todas las voces. Así, si nos referimos al problema de la desigualdad, el papel de las mujeres en dicho diálogo será irrenunciable.

A partir de esta concepción, las bases sobre las que se desarrolla la actividad empresarial son la legitimidad de su actividad, que ha de serle otorgada por parte de la ciudadanía, quien actuará como activa guardiana de las acciones de las empresas y los gobiernos (Feenstra, 2012). En los últimos años el escrutinio al que se somete a las empresas por parte de la ciudadanía es cada vez más fuerte y de nuevo, la desigualdad de género es uno de los problemas que son señalados con más ahínco.

En vistas a conseguir la legitimidad de su actividad, la empresa debe aprender a gestionar comunicativamente sus recursos morales, que son “todas aquellas disposiciones y capacidades que nos conducen al entendimiento mutuo, al diálogo y al acuerdo como mecanismos básicos para la satisfacción de intereses y para la relación consensual de los conflictos de acción” (García-Marzá, 2004, p.47). Por tanto, más allá de una gestión estratégica de los recursos, la gestión comunicativa de los mismos, va a permitir a la empresa responsabilizarse de sus acciones, así como reconocer que los intereses de los diferentes grupos afectados por su actividad deben ser integrados en la práctica empresarial.

Esto supone pasar de una gestión empresarial meramente estratégica, a otra comprometida con la escucha activa del entorno. De este modo, la relación que ata a la empresa con sus grupos de intereses, se basa en un juego de expectativas recíprocas, que otorga a la organización la capacidad de justificar sus actos, aportando razones a aquellos grupos frente a los que debe responder de su actividad. En consecuencia, si la empresa quiere mantener su posición en la sociedad, debe basar sus relaciones en la reciprocidad y el reconocimiento de la autonomía que ostentan los grupos con los que se encuentra entrelazada.

En dicho reconocimiento se hace patente la necesidad de fomentar diálogos reales que conviertan a la organización en un ente plural y abierto a las críticas (González Esteban, 2012). Así pues, un enfoque dialógico de la ética empresarial permite crear una ética universalista, porque a través del diálogo podemos identificar los presupuestos morales universales referidos a la validez de las normas y a la inclusión en el diálogo de todos los afectados por éstas. Consecuentemente, es importante reconocer la igualdad de género como un valor universal, y el hecho de que cualquier acción o medida que se promueva desde la empresa no podrá contar con el acuerdo de todos/as los/as afectados/as si no promueve dicha igualdad.

La utilidad que se desprende de dicha concepción nos permite afirmar que las normas vigentes en una sociedad no tienen por qué ser válidas, el diálogo nos permite ver cuándo una norma cuenta con todos los intereses en juego y es capaz de expresar intereses generalizables. Por tanto, aunque en algunos países la desigualdad de género en la empresa se encuentre altamente normalizada y socialmente aceptada, esto no significaría que la empresa deba perpetuar dicha situación. Más bien al contrario, desde la ética reconocería que debe actuar para transformar dicha desigualdad.

Esta afirmación entiende la empresa como una institución dinámica que debe adaptarse a los cambios culturales y de otra índole, hecho que nos otorga el espacio para incorporar la perspectiva de género en las organizaciones empresariales, debido a que se trata de una demanda social con vigencia y validez moral alrededor del mundo. Consiguiente-

mente, la clave reside en reconocer el valor moral del diálogo, como un camino a través del cual “se alcanza el acuerdo y consenso necesarios para establecer, mantener y desarrollar la legitimidad de la empresa” (García-Marzá, 2004, p.236), y dicha legitimidad debe encontrar sus bases hoy en día, en pilares tan sólidos como la igualdad de género.

La *Teoría de los stakeholders* (Freeman, 1984) nos permite tender un puente entre la teoría y la práctica, aproximándonos al diálogo mediante la identificación de los grupos de intereses de la empresa. Reduciendo el arduo procedimentalismo de la ética discursiva, dicha teoría entiende los *stakeholders* no sólo como “afectados por la actividad empresarial sino como interlocutores válidos (...) que tratan de influir en las decisiones y actividades de la empresa” (González Esteban, 2007, p.210). Mediante dicha teoría se lleva a cabo la identificación de aquellos grupos sin los cuales la empresa dejaría de existir, en palabras de Freeman. Hay que tener en cuenta que dependiendo de la organización, sus condiciones y contexto, estos grupos variarán, y que no todas las demandas realizadas a la empresa son legítimas. El criterio para discernir dicha legitimidad reside en entender que el interés legítimo es “una demanda o expectativa justificada que un grupo o individuo puede tener o elevar sobre las consecuencias o resultados de las acciones, políticas o procedimientos de la empresa” (Morgan, 1990, p.135). Así pues, en la medida en que las acciones de la empresa promuevan la desigualdad entre mujeres y hombres, tanto dentro como fuera de la estructura empresarial, la demanda de igualdad esgrimida por los grupos de interés será legítima.

En definitiva, esta pequeña aproximación a la ética empresarial dialógica nos ha permitido observar algunas de las potencialidades de dicho modelo para construir organizaciones responsables y sensibles a la igualdad entre mujeres y hombres. La clave se centra en reconocer la relación recíproca entre organización y *stakeholders*, es decir, grupos de intereses que deben ser incluidos en un diálogo real desarrollado sin coacciones. En este sentido, una gestión ética y dialógica de la empresa puede facilitar la incorporación de la voz de las mujeres en la toma de decisiones empresarial. En la medida en que se consiga dicho objetivo, consideramos que será más fácil establecer medidas para promover la igualdad de género en la institución.

Ética empresarial e igualdad de género

A partir del modelo de ética expuesto anteriormente, hemos sentado las bases para reivindicar la urgencia de una gestión ética de las organizaciones, porque ésta es la rai-gambre más prometedora para hacer florecer la igualdad de género en dicho ámbito. Al fin y al cabo, la incorporación de la perspectiva de género en la empresa, es una demanda social que se realiza frente a la empresa más allá de las fronteras nacionales. En la medida en que la empresa realice una escucha activa del entorno, se percatará de la vigencia moral de dicha demanda, situándose más allá de la obligación legal, en el ámbito de la moralidad e impulsando una transformación radical y a largo plazo.

Y es que, no es ningún secreto que las estructuras empresariales tienden a reproducir una desigualdad que sitúa a las mujeres en una situación de desventaja con respecto a

sus compañeros varones. Esta realidad se percibe en muchos aspectos y dimensiones de la estructura empresarial, desde la base hasta la cúspide. También encontramos otros problemas como el acoso sexual o la división sexual del trabajo. Sin embargo, dentro de este marco de sentido, se tratará la cuestión de la incorporación de las mujeres en los cargos de alta dirección y los consejos de administración.

En el contexto de la perspectiva de género que aquí planteamos, creemos una exigencia básica, y fundamentada en las bases teóricas de una ciudadanía crítica y democrática, la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como a la hora de ocupar cargos de responsabilidad. Esta demanda social se encuentra vigente en la mayoría de las sociedades en el humus social, sin embargo, algunas instituciones se resisten a convertir dicha demanda en un compromiso tácito por la transformación social. En el ámbito europeo, la Unión Europea ha hecho gala de un gran esfuerzo por impulsar la ética en las empresas, la responsabilidad social empresarial (Martin-Ortega y Eroglu, 2009), así como un fuerte interés en promover la incorporación de las mujeres en los cargos de dirección. ¿De dónde nace realmente ese interés por la igualdad de género en la empresa? ¿Son morales las razones que subyacen a las iniciativas promovidas por la Unión Europea? Antes de lanzarnos a responder dichas cuestiones, daremos un repaso a las medidas promovidas por la Unión Europea en este sentido.

En este aspecto, la Comisión Europea ha desarrollado diversas medidas, planes y directivas en la línea de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en los Estados Miembros, como por ejemplo el *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. En este acuerdo se remarca de nuevo que el impulso a la igualdad de género responde a un objetivo de crecimiento económico, tal y como se puede observar en la siguiente afirmación: “Promoting gender equality is a core activity for the EU: equality between women and men is a fundamental EU value, an EU objective and a driver for economic growth” (2016, p.6). De este modo, en dicho documento, que sirve de revisión para la *Strategy for equality between women and men 2010-2015* (2010b), una de las estrategias más recientes donde se recogen los principios definidos por la *Women’s Charter* (2010a); se reivindica de nuevo la línea de argumentación comunitaria para la promoción de un valor moral como lo es la igualdad.

Como era de esperar, desde hace años las normativas europeas en materia de igualdad se han visto traducidas en diferentes tipos de leyes y planes en los Estados Miembros. También en el ámbito del Estado español se cuenta con distintas medidas gubernamentales para esta misión que parten de la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad de Mujeres y Hombres* (2007), como por ejemplo el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades* (2014-2016). Estos planes, que son renovados con carácter bianual, pretenden establecer actuaciones para acabar con la desigualdad de género en todos los ámbitos de la vida laboral de las empresas radicadas en España. Desde un punto de vista feminista, se puede observar que aunque el objetivo principal de los impulsos comunitarios por la igualdad de género se centren sobretudo en razones económicas, en su traducción al Estado español, han servido de impulso para leyes que sí están permitiendo a la sociedad española avanzar hacia una sociedad más igualitaria, también en el mundo empresarial.

No obstante, dicha pretensión formalizada y convertida en ley, tarda en tener unos efectos visibles, ya que, las mujeres todavía sufren en mayor medida el desempleo; sus salarios son un 22,9% inferiores a los de los hombres por el mismo trabajo; solamente un 16% de los integrantes de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 son mujeres; y la conciliación sigue siendo una asignatura pendiente (Gobierno de España, 2014). Por tanto, en el ámbito español de la empresa aún encontramos grandes dificultades para que las mujeres ocupen cargos de gerencia, cobren igual salario que un hombre en su misma posición, o puedan conciliar la vida familiar con la laboral. Sin embargo, el hecho de que las estructuras estatales se hayan comprometido con la igualdad, y que en base a un criterio de obligatoriedad jurídica, hayan trasladado dicho compromiso a las empresas, puede generar el caldo de cultivo adecuado para la transformación de las estructuras empresariales excluyentes.

En este contexto donde la igualdad es una obligación legal, resulta de imperiosa necesidad “redefinir nuestro concepto de empresa para que dentro de su sentido y razón de ser esté también incluida la perspectiva de género” (García-Marzá, 1999, p.1), porque si bien es cierto que los marcos jurídicos responden a una exigencia de justicia social y ayudan a despertar en la ciudadanía una conciencia sobre el problema; no son suficientes por ellos mismos para solucionarlo. Consideramos que más allá de actuar en pro de la igualdad por miedo a una sanción externa, las empresas necesitan comprender que la desigualdad de género no es un problema alejado del ámbito económico, algo que se les exige externamente a través de las regulaciones jurídicas, sino que forma parte indisociable de la práctica empresarial y debe ser incorporada como una cuestión interna de la misma.

Si observamos nuestra realidad más próxima, podremos ver cómo las desigualdades de género permanecen, ya que nos situamos ante “un sistema que organiza las relaciones jerárquicas y de poder, fundamentalmente a través de la relación de desigualdad entre varones y mujeres” (Reverter, 2008, p.41). Evidentemente, el ámbito empresarial no escapa a dicha realidad, más bien, se convierte en uno de los espacios en que esta se torna más patente. Por eso nuestra tarea reside en preguntarnos el porqué de este hecho, porqué aunque los principios morales existan y se encuentren explicitados a través de declaraciones de derechos y leyes varias, dicho problema permanece. Y aunque se consigan mejoras, éstas son a pequeña escala y demasiado lentas. Somos conscientes de que las estructuras de dominación sexual vertebran nuestra sociedad y que su carácter estructural implica que sean difíciles de cambiar. Sin embargo, esta realidad vuelve más patente la necesidad de incorporar dicho problema en la agenda de gestión empresarial, vertebrada sobre los principios de una ética empresarial dialógica. Es decir, nuestra opinión reside en que una verdadera transformación viene del cambio cultural y educativo, también en el ámbito empresarial, y esta es una realidad que se puede conseguir a través de la ética.

Así pues, aunque el conjunto de planes, normativas y medidas que toman la forma de recomendaciones o leyes, pueden contribuir a solucionar el problema de la desigualdad, la tarea precisa ser reconocida como una obligación moral interna por parte de las organizaciones empresariales. Y es que una empresa ética que base su funcionamiento en el diálogo, comprobará que la igualdad es una demanda válida que debe ser atendida. Más

allá de las normas promocionadas por la Unión Europea y/o el Estado español; existe una responsabilidad moral de la empresa para incorporar dichas demandas. Por tanto, deberían ser dichas organizaciones, no sólo las que velaran por este cumplimiento, sino las que por iniciativa propia y en base a su responsabilidad social corporativa, propulsasen la igualdad de género en sus estructuras.

La igualdad de género en la Unión Europea

Las dificultades a las que tienen que hacer frente las mujeres en el ámbito laboral y empresarial, son muchas y de diferente índole. En lo que se refiere al acceso a la dirección de las empresas, las trabas de ascenso son mucho más fuertes para las mujeres que para los hombres, ya que el estereotipo femenino asociado a éstas, les presupone ciertas destrezas no valoradas en el ámbito público, relacionadas con las tareas del cuidado radicadas en el espacio del hogar y la familia (Ryan y Haslam, 2005). Dichos estereotipos de género excluyentes que prevalecen en nuestra sociedad en general y en el ámbito laboral en particular, dificultan tanto la igualdad de oportunidades como la igualdad de trato entre ambos grupos dentro de la empresa. Dichos estereotipos contribuyen a la perpetuación de la división sexual del trabajo, que sitúa a las mujeres en los trabajos con menor prestigio social, asignándoles salarios más bajos por igual trabajo a sus compañeros.

Sin embargo, más allá de dichas creencias generalizadas y del tan conocido “techo de cristal”, la filósofa Amelia Valcárcel nos ofrece una visión reveladora sobre los entramados ideológicos que impregnan los procesos de selección de las personas que van a ocupar los cargos de responsabilidad empresarial. Para esta autora el techo de cristal implicaría algo más, se referiría “al conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación. Y existe un sistema de cooptación cuando, añadido a los elementos expertos, concurre un criterio no experto de adecuación superior a estos” (Valcárcel, 2007, p.202). Es decir, al escoger a las personas que formarán parte de los consejos de administración o de dirección empresarial, existe todo un entramado ideológico subyacente que influye en la decisión, pasando por alto los componentes que verdaderamente deberían importar como la experiencia profesional del/la candidato/a, su formación universitaria, sus credenciales, etc. En este caso, los estereotipos de género se convierten en la base central de la elección, cuando son un elemento ideológico contaminado, que presupone la superior capacidad del género masculino para desarrollar posiciones de liderazgo.

Atendiendo a esta realidad extensamente generalizada en los diferentes Estados europeos, la Comisión Europea ha mostrado su compromiso en fomentar las empresas responsables y la igualdad de género. La primera premisa la encontramos en el *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (2001), donde se incluyen las cuestiones de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras como una de las metas prioritarias de la RSC, dentro de la teoría de los *Stakeholders* (Elósegui, 2010). Mientras que la segunda la podemos identificar en el *Report on Progress on Equality bet-*

ween Women and Men in 2010, donde dicha institución indica que “the economic case for gender equality acknowledges the vast untapped economic potential of qualified women who are not using all of their skills and talents” (European Commission, 2011, p.55).

De este modo, tal y como habíamos avanzado en párrafos anteriores, las razones que mueven a dicha institución a establecer directrices en pro de un marco ético para las empresas europeas, así como de una igualdad de género en las mismas, se centran sobre todo en una visión de las mujeres o del “talento femenino” como un elemento potencial para el incremento de la competitividad europea. Se concibe pues, la escasa presencia de mujeres en puestos directivos de empresas europeas, como un problema económico que implica un desperdicio de capacidades humanas que podrían contribuir al desarrollo económico de Europa.

Así pues, parece ser que la razón central de búsqueda de la igualdad en el marco europeo, más que reconocerse como una obligación moral, desde el punto de vista ético, de todo ser humano y organización, queda relegada a un plano inferior como una misión instrumental para la consecución de otra misión más importante: el crecimiento económico. Valga señalar que no consideramos ambos objetivos incompatibles, sin embargo, consideramos importante reflexionar o al menos identificar, los principales motivos que llevan a una organización supranacional como la Unión Europea a fijarse dichos objetivos.

En respuesta a ese creciente interés, ya en el año 2003 la UE estableció una base de datos para controlar el número de hombres y mujeres en los principales puestos de toma de decisiones con el fin de proporcionar estadísticas fiables que se pueden utilizar para supervisar la situación actual y las tendencias a través del tiempo. Los datos abarcan diferentes dominios como la política, la Administración Pública o los negocios y Finanzas entre otros. Además, deseando aprovechar el talento que poseen las profesionales, se desarrolló la *Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures (2012)*, que pretende promover la paridad en los consejos de administración de las empresas europeas cotizadas que cuenten con 250 empleados o más y cuyo volumen de negocios anual mundial sea superior a 50 millones de euros. Algo muy interesante que contiene dicha propuesta, pero que no escapa a los debates sobre la efectividad de las leyes de cuotas, implica la defensa de una cuota mínima del 40% para el sexo cuya representación sea inferior en los consejos de administración de las principales empresas que coticen en bolsas europeas. Sin embargo, en vistas a los lentos avances que se han dado desde el establecimiento de dicha directiva en el ámbito empresarial, la equidad en la toma de decisiones económica y empresarial sigue siendo un punto central en la *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019* elaborada este mismo año.

Desde una posición ética y feminista, el discurso comunitario en torno a la necesidad de incorporar a las mujeres profesionales en los cargos de responsabilidad empresarial y económica, consideramos que debería encontrar anclajes morales más fuertes, que fueran más allá de la búsqueda del beneficio económico y el incremento de la competitividad europea. Es decir, que no concibiera a dicho grupo exclusivamente como un potencial estratégico para mejorar la posición económica de los Estados Miembros en el panorama

mundial. Y es que, el reconocimiento de los mismos derechos a mujeres y hombres, al tratarse de una misión valiosa en sí misma, debería ser incorporado en el ámbito comunitario como uno de los pilares fundamentales de pensamiento y acción de la misma, pasando sobre otros argumentos o razones de corte instrumental.

En este aspecto, quizás una de las razones por las que los resultados positivos derivados de la implantación de las normas y las directivas europeas están tardando tanto en tener un efecto considerable, reside en las razones sobre las que se ha realizado la reglamentación. Es decir, el problema puede residir en que la cuestión de género ha sido incorporada en la reglamentación europea y española, no desde la perspectiva de género o de la búsqueda de la igualdad como valor humano básico; sino como una necesidad meramente económica. Consecuentemente, la reclamación elaborada por la Comisión Europea y dirigida a las empresas para que aprovechen el “talento femenino”, no ha sido enfocada primordialmente como una cuestión de justicia social, ni encuentra sus principios en las demandas del feminismo; sino que se ha basado en la búsqueda de la eficiencia económica europea en un marco global. En consecuencia, quizás no se han establecido los mecanismos oportunos para comprobar que realmente dichas normativas y directivas estén transformando las estructuras excluyentes de la empresa y la sociedad.

Por esta razón, a pesar de los avances que dichas iniciativas legales y comunitarias puedan suponer para la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, no debemos dejar de mostrarnos críticos/as ante las razones subyacentes a las directrices y estrategias europeas en materia de igualdad, teniendo en cuenta que desde un punto de vista moral, el argumento de la rentabilidad económica no es tan sólido como puede parecer. En nuestra opinión, para impulsar un verdadero cambio, la legislación debe ir acompañada de diferentes medidas educativas. Al mismo tiempo, debemos recurrir a argumentos de índole moral, reconociendo que la igualdad de género es una exigencia de justicia, y que la empresa, con el poder que la sociedad le ha otorgado, debe asumir su responsabilidad social respecto a este tema. En relación a esto, la ética empresarial dialógica que se ha tratado anteriormente, nos puede ofrecer las herramientas oportunas para que las organizaciones reconozcan que promover la igualdad entre mujeres y hombres es una de sus tareas, y que además es valiosa en sí misma y no debe ser tratada como medio para otros fines, desvirtuando así su propia esencia.

Sin embargo, no deseamos menospreciar el papel vital de las legislaciones de cada Estado, o de las directrices y normativas de la Unión Europea para la promoción de las mujeres en los cargos de dirección, sino remarcar que más allá de una imposición o “recomendación” externa, la empresa ética debe incorporar en su carácter y por propia iniciativa la igualdad de género, para poder así ejercer su papel en la sociedad, porque

(...) la ética tiene un mayor alcance que el derecho. En el sentido de que la legislación trata de evitar conductas desviadas, e incluso comunicar lo que una sociedad tiene por mayoritariamente correcto, pero la ética trata del *ethos*, de incorporar en el carácter de las personas y las organizaciones aquellos hábitos que pueden llevar a decisiones justas y buenas. (Cortina, 2003, p.19).

En este aspecto, una de las ventajas de reinventar la gestión empresarial desde la ética y el diálogo es que nos permite acercar el problema a la realidad. Es decir, la sociedad demanda que todas las políticas, planes y normativas encaminadas a favorecer una inserción de la mujer en el mundo empresarial se traduzcan en logros reales. Por tanto, se trata de una reclamación social vigente, válida y legítima. En consecuencia, la empresa, a través de una gestión ética dialógica y de una correcta identificación de sus grupos de intereses, deberá tener en cuenta que las mujeres siempre van a formar parte de los afectados por su actividad. Por tanto, dicho grupo deberá ser escuchado en el seno de los diálogos reales que la propia empresa realice, siendo sus necesidades escuchadas y la empresa estableciendo actuaciones para su corrección. Y es que, si no se incluye a uno de los grupos afectados, se está llevando a cabo una comunicación estratégica basada en la coacción. La escucha activa permitirá que la organización se encamine hacia acciones positivas que traten de erradicar las raíces sociales de la discriminación (García-Marzá, 1999, p.14).

En definitiva, más allá de los marcos legislativos estatales y de las exigencias comunitarias en los que radica la actividad empresarial europea, las empresas deben saberse parte del espacio de libertad característico del ámbito social, encaminándose hacia lo justo y poniendo en práctica acciones consideradas socialmente válidas. Por esta razón, deseamos poner de relieve el potencial de la ética empresarial dialógica para incorporar la perspectiva de género en las organizaciones, permitiendo recoger las demandas de igualdad social y actuar en pro de la consecución de un mundo laboral más ético. Su potencial de transformación se multiplica al ponerse a funcionar simultáneamente con las diversas legislaciones y directivas vistas anteriormente. Además, la empresa al escuchar las reclamaciones de igualdad, podrá también identificar los problemas a los que hacen frente las mujeres en el ámbito laboral en todas las dimensiones de la estructura de trabajo, no solamente en la cúspide de la pirámide, esto es, los cargos de dirección.

La Responsabilidad Social de Género

Una vez se ha tratado el potencial de la ética empresarial con perspectiva de género para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, reflexionaremos en torno al concepto de Responsabilidad Social de Género, que como su mismo nombre indica, focaliza la responsabilidad empresarial en las cuestiones de género. De esta manera, la Responsabilidad Social de Género es una apuesta por una empresa ética especialmente sensible a la problemática de género que permita, en toda su amplitud, abrir la alta dirección a las profesionales, así como hacer frente a los diversos problemas con los que se encuentran las mujeres en el mundo laboral, desde la división sexual del trabajo al acoso sexual, entre muchas otras cuestiones.

Acabamos de ver que las mujeres forman parte ineludible de los grupos de intereses de las empresas, ya sea como trabajadoras, clientes, accionistas, miembros de asociaciones feministas, etc. Por esta razón se debe atender a sus demandas y necesidades. Así, la empresa debe tener en cuenta cómo sus acciones, en su extensa amplitud, están contribu-

yendo a la consecución de una sociedad más justa, o por el contrario, están perpetuando situaciones de desigualdad. Si bien en el ámbito europeo, de un modo u otro, la igualdad de género siempre ha estado incluida en los documentos y planes de RSE (Merino, 2009, pp. 19–32), no se le ha prestado la atención debida. Por esta razón, consideramos que el término Responsabilidad Social de Género (RSG a partir de ahora) nos otorga un espacio de reflexión adecuado para subrayar la responsabilidad de la empresa con respecto al fomento de la igualdad de género en sus dinámicas. Además, este concepto reconoce que la desigualdad de género es un problema social global que debe ser atendido por las empresas con especial énfasis, ya que son en muchas ocasiones esas mismas empresas las que perpetúan y empeoran dicha cuestión.

Para ser más concretos/as, con este término nos estamos refiriendo “al conjunto de medidas tendentes a eliminar la discriminación de la mujer, que la empresa de manera voluntaria adopta en su seno, con el propósito de promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres” (Kahale, 2013, p. 84). Es decir, se refiere a la inclusión del objetivo de búsqueda de igualdad de género dentro de los planes de RSE de la empresa (Velasco-Balmaseda, 2013). Por tanto, la RSG supone un compromiso ético de la empresa con la igualdad de género en sus dinámicas de trabajo y su gestión, en vistas a promover una empresa diversa y con bases igualitarias. De tal manera que la igualdad se promueve tanto en las relaciones sociales que se producen entre empleados/as, como también en sus relaciones externas con los diferentes grupos de intereses (Maruri y De la Torre, 2009). De este modo, entendemos que la igualdad pasaría a formar parte de la gestión misma, es decir, se convertiría en un valor más de la cultura corporativa, y no en un valor impuesto por fuerzas externas, como por ejemplo las legislativas o estatales. Y es que, “para conseguir la diversidad, es preciso que la organización incluya entre sus valores la igualdad, la no discriminación o cualquier otro que refleje su compromiso con la diversidad de género, y que su sistema de RS traslade estos valores a la gestión” (Velasco et al., 2015, p.61).

Partiendo del impulso comunitario, los diferentes Estados han incorporado la preocupación por la conducta empresarial, así también como por la igualdad de oportunidades en dicho ámbito. En el caso de España, como se ha mencionado, se formula la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI 3/2007), donde las acciones de responsabilidad social de género también se contemplan, específicamente en “el Título VII se contempla la posibilidad de realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad” (Senent, 2007, p. 203). Sin embargo, se deja en manos de la voluntariedad de cada empresa la posibilidad de actuar en pro de la igualdad, al mismo tiempo que se toman medidas para incrementar la presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles (Elósegui y Lousada, 2007), otorgando para ello un plazo razonable que ya ha vencido, y cuyos propósitos no se han cumplido. Es decir, la aplicación de esta ley supone la adquisición de un compromiso por parte de las empresas, de hacer efectiva la igualdad en el ámbito laboral, empresarial y económico. No obstante, después del análisis realizado a lo largo del presente trabajo, resulta curioso que aunque la RSE ha sido abordada desde

los marcos normativos comunitarios y estatales, que muestran así la preocupación global por dicha cuestión, su carácter esencialmente voluntario, nos lleva a la conclusión de que aún son muchas las empresas que se resisten a reconocer el carácter obligatoriamente moral que tiene dicha cuestión.

Por tanto, entendemos que el término Responsabilidad Social de Género en confluencia con el de Responsabilidad Social Empresarial permite destacar la importancia de la cuestión de género entre el conjunto de dimensiones de la responsabilidad de una empresa: medioambiental, financiera, social, etc. Es importante pues, resaltar que al hablar de RSG, la empresa se compromete a adoptar la perspectiva crítica de género en todas las políticas y acciones de la empresa. Porque la clave no reside en actuar de forma aislada o específica sobre aspectos concretos como la conciliación o afanarse en conseguir sellos o certificaciones, sino en integrar la perspectiva de género como un eje transversal del pensamiento y la cultura organizacional. Es decir, promover una transformación radical de las bases mismas sobre las que se asienta la empresa, empujar una revolución ética. De aquí se desprende también la necesidad de integrar en la empresa figuras como los/as agentes de igualdad de oportunidad (Iglesias y Jato, 2007). Figuras expertas en cuestiones de género que pueden facilitar la incorporación de la igualdad como valor regidor de la gestión empresarial.

Nos estamos refiriendo a integrar el *gender mainstreaming* como línea de funcionamiento de las políticas de la empresa, ya que supone una apuesta por concebir cualquier política o ámbito desde la perspectiva de género. Tal y como se indica en el "*Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*" (European Commission, 1998, p. 15), dicho concepto se refiere a: "the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels at all stages, by the actors normally involved in policy making" (European Commission, 1998, p. 15).

Los tratados del proceso constitucional de la Unión Europea, como el Tratado de Roma y el de Niza, incluyen dicho concepto y un compromiso a actuar con perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas comunitarias. Esto supone una apuesta por la igualdad de género por parte de dicha institución desde los cimientos mismos de su constitución. Sin embargo, la autora Emanuela Lombardo advierte que durante el desarrollo de la Unión Europea y sus acciones, se ha detectado una gran problemática o retraso a la hora de tornar en hechos dicho compromiso:

Las resistencias en incorporar una perspectiva de igualdad de género en todas las áreas políticas y en dar prioridad a los objetivos de género y de política social, la baja representación de las mujeres en la convención, y la ausencia de una perspectiva de género en el proceso institucional y organizativo reflejan la incapacidad de aplicar la estrategia del *mainstreaming* de género recogida en los tratados al propio proceso constitucional (Lombardo, 2006, p. 136).

Además de las dificultades por incorporar el *mainstreaming* de género en las políticas comunitarias, la verdadera problemática reside en que aún no se ha llevado a cabo el

cambio de mentalidad necesario: concebir la cuestión de género como un aspecto que vertebrará todos los ámbitos sociales y de nuestra vida. Se le trata como un asunto específico y, por tanto, no se cambian las estructuras de desigualdad. La verdadera transformación debe venir de un cambio en las estructuras económicas y empresariales, en este caso pasa por concebir la responsabilidad de la empresa también como RSG. Y es que, tal y como indica Lombardo, “hasta la fecha la tendencia en los países europeos ha sido la de adoptar un enfoque más «integracionista» al *mainstreaming*, que pretende abordar los asuntos de género dentro del paradigma político existente y sin grandes cambios en la estructura institucional, en lugar de un enfoque de ‘cambio de agenda’ (*agenda-setting*), que implica la transformación y la redirección de la misma agenda política” (Lombardo, 2003, p. 11).

En este sentido, más allá de las leyes y las directivas europeas que pretendan impulsar la igualdad en la empresa desde la obligatoriedad que comporta la sanción externa, consideramos que ésta solamente se desarrollará si existe un compromiso explícito y fuerte de la dirección de la organización con la tarea. Es decir, una gerencia o dirección con sensibilidad de género, que tenga en cuenta dichas premisas en todas sus acciones, será en último término el motor que encienda el camino hacia la igualdad. Porque al comprometerse tanto la empresa como el equipo directivo con la cuestión de género, resultará más fácil erradicar la desigualdad en el ámbito empresarial.

En resumen, promover la ética empresarial con perspectiva de género, va a facilitar que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una prioridad dentro de las dinámicas laborales. Además, existe una confluencia entre la promoción de la igualdad de género en de la empresa, y su estado en la sociedad, porque al tratarse de un ente social, cualquier cosa que se haga desde este ámbito afectará a su entorno (Maruri y De la Torre, 2009), en la medida en que la empresa integre una gestión ética e igualitaria, esto tendrá efectos positivos en crear una sociedad también más igualitaria. Es en este camino en el que la empresa reconoce la igualdad de género como un objetivo central de su gestión, en el que encontramos la Responsabilidad Social de Género como el espacio de trabajo desde el que acercarse a dicha misión. Desde nuestra perspectiva, la ética empresarial debe ir acompañada de figuras expertas en cuestiones de género, que puedan garantizar que dicha gestión cuente con la igualdad de género como valor central. De cualquier otro modo, los cambios serán escasos y con riesgo de retroceder en cualquier momento.

Conclusión

Abordar la necesaria implantación de la igualdad de género dentro de la empresa resulta vital en un contexto global donde los problemas sociales se mundializan. Resulta más importante aún si nos percatamos de que la desigualdad por razón de género es un problema universal, al que cualquier empresa, opere en el territorio que opere, deberá hacer frente.

En esta línea, la incorporación de la gestión ética dialógica en el seno de las organizaciones, nos va a permitir concebirlas como un sistema recíproco de obligaciones y

expectativas. Las obligaciones definirán el modo de comportamiento de la empresa frente a los grupos de intereses y las expectativas, el modo en que los/as demás están obligados a actuar frente a la entidad en concreto. Atendiendo a dicha dinámica, será más sencillo para la institución reconocer su carácter moral y atender las demandas sociales que se le exigen, entre las que se encuentra la igualdad de género, si construye su funcionamiento de forma dialógica. Y es que al fin y al cabo, el objetivo de la ética empresarial no es otro que “tratar de lo moral, correcto o justo en las decisiones y acciones empresariales, suministrando principios y guías para una gestión ética de los procesos y para el equilibrio entre intereses económicos, sociales y ecológicos” (García-Marzá, 2004, p.125).

Por otra parte, era uno de nuestros objetivos primordiales poner de relieve que la incorporación de las mujeres en el seno de las instituciones empresariales, así como su derecho a alcanzar los puestos de alta dirección, no es solamente una necesidad económica, sino una cuestión esencialmente moral. La vital importancia de que mujeres y hombres cuenten con igual acceso a la empresa y que una vez dentro puedan ascender del mismo modo, se ve reflejada en los diferentes caminos desde los que dicha demanda es realizada: desde la legislación española, hasta los planes de la Comisión Europea, pasando por las demandas de la teoría feminista. Y es que “también el activismo público y la agitación son caminos legítimos, porque las exigencias morales de que hablamos trascienden con mucho los límites de los códigos legales concretos” (Cortina, 2010, p.98). Debido a ese carácter universal que trasciende los marcos legales concretos, y más allá de las recomendaciones, planes y otras medidas que se promuevan desde la Unión Europea o el Estado español, las organizaciones empresariales deben reconocer la igualdad de género como uno de sus principios básicos de funcionamiento y como valor primordial de su *ethos*, un valor moral que deberá ser ejercitado en las decisiones del día a día.

En este sentido, el concepto de Responsabilidad Social de Género nos permite concentrar nuestro objetivo principal: el de la gestión empresarial ética basada en la perspectiva de género. Así pues, la dirección empresarial es uno de los ámbitos clave para la promoción de la ética y la igualdad, porque “la gobernanza, en sentido estricto, implica el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que las decisiones son implementadas. Por lo tanto, la gobernanza bien pudiera ser el paraguas que cobije e impulse las iniciativas de género dentro de la organización” (Larrieta et. al, 2014, p. 187). Lo que quiere decir que el modelo de dirección que se adopte en la gestión empresarial, influirá sobremanera en qué tipo de empresa y de sociedad se está creando. Por esta razón, desde nuestra posición, subrayamos el papel de las figuras expertas en materia de igualdad (como los/as agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) a la hora de transformar la propia cultura corporativa desde dentro. En conclusión, el cambio necesario para encontrar un mundo empresarial menos desigual reside en una transformación completa de la gestión de las organizaciones, una gestión integradora y diversa que integra valores morales como la igualdad en el actuar de su día a día; y que no solamente se mueva por razones instrumentales, que al final acabarán deslegitimando su actividad misma.

Referencias bibliográficas

- CALVO, PATRICI (2013). Fundamentos de la economía civil para el diseño de las organizaciones. *Revista Internacional de organizaciones*, 10, 65-84.
- CONILL, JESÚS (2006). *Horizontes de economía ética*. Madrid: Tecnos.
- CORTINA, ADELA (2003). *Construir confianza: ética de la empresa en la sociedad de la información y las comunicaciones*. Madrid: Trotta.
- CORTINA, ADELA (2010). *Justicia cordial*. Madrid: Trotta.
- CORTINA, ADELA (2013). *¿Para qué sirve realmente la ética?* Barcelona: Paidós.
- ELÓSEGUI, MARÍA (2010). El Libro Verde de la RSC de la Comisión Europea y la Teoría de los Stakeholders desde la perspectiva de género. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 21, 1-38.
- ELÓSEGUI, MARÍA y LOUSADA, JOSÉ FERNANDO (2007). La participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. *Revista del poder judicial*, 86, 255-284.
- EUROPEAN COMMISSION (1998). *Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbourg.
- EUROPEAN COMMISSION, (2010c): Estrategia Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. [Consultado 7 de mayo 2016] Recuperado de http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_es.pdf
- EUROPEAN COMMISSION (2001). *Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. [Consultado 8 de mayo 2016] Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>
- EUROPEAN COMMISSION (2010a). *A Women's Charter. A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men*. [Consultado 7 de mayo 2016] Recuperado de http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_en.pdf
- EUROPEAN COMMISSION (2010b). *Strategy for equality between women and men (2010-2015)* Strategy adopted in September 2010. [Consultado 7 de mayo 2016] Recuperado de http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf
- EUROPEAN COMMISSION (2011). *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The gender balance in business leadership*. [Consultado 8 de mayo 2016] Recuperado de http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/progressreport_equalitywomen_2010_en.pdf
- EUROPEAN COMMISSION (2012). *Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures*. [Consultado 8 de mayo 2016] Recuperado de http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/directive_quotas_en.pdf

- EUROPEAN COMMISSION (2013). *Progress on Equality between Women and Men in 2012. A Europe 2020 initiative*. [Consultado 8 de mayo 2016] Recuperado de http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf
- EUROPEAN COMMISSION (2016). *Strategic Engagement for Gender Equality*. [Consultado 9 de septiembre 2016] Recuperado de https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf
- FEENSTRA, RAMÓN A. (2012). *Democracia monitorizada en la era de la nueva galaxia mediática. La propuesta de John Keane*. Barcelona: Icaria.
- FREEMAN, EDWARD (1984). *Strategic management. A Stakeholder Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GARCÍA-MARZÁ, DOMINGO (1999). Mujer y entorno empresarial. *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, 4, 1-14.
- GARCÍA-MARZÁ, DOMINGO (2004). *Ética empresarial: del diálogo a la confianza*. Madrid: Trotta.
- GIMMLER, ANTJE (2010). *The Discourse of Jürgen Habermas*. Pittsburgh: Carnegie Mellon University.
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. [Consultado 23 de agosto 2014] Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014-2016)*. [Consultado 23 de agosto 2014] Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>
- GONZÁLEZ ESTEBAN, ELSA (2007). La teoría de los Stakeholders. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *Veritas*, 2(17), 205-224.
- GONZÁLEZ ESTEBAN, ELSA (2012). El modelo de empresa plural desde el enfoque de los stakeholders. *Debats*, 116, 71-80.
- HABERMAS, JÜRGEN (1995). *Moral Consciousness and Communicative Action*. Cambridge: Polity Press.
- IGLESIAS, LUCÍA y JATO, ELISA (2007). La profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades en los diferentes contextos de la Educación Social. *Educación Social: Revista de Intervención Socioeducativa*, 35, 97-112.
- KAHALE CARRILLO, DJAMIL TONY (2013). *La Responsabilidad Social de Género*. Pamplona: Thomson Reuters.
- LARRIETA, IZASKUN, VELASCO, EVA, ALDAMIZ-ECHEVARRÍA, COVADONGA, FERNÁNDEZ, SARA, y INTXAURBURU-CLEMENTE, M. GURUTZE (2014). La Responsabilidad Social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa: la Responsabilidad Social de Género. *Revista de Dirección Y Administración de Empresas*, 21, 181-202.
- LOMBARDO, EMANUELA (2003). El mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres*, 13, 6-11.
- LOMBARDO, EMANUELA (2006). La igualdad de género en el Tratado Constitucional de la Unión Europea. *Recerca, Revista de Pensament I Anàlisi*, 6, 121-140.

- MARTÍN-ORTEGA, OLGA y EROGLU, MUZAFFER (2009). The European corporate social responsibility strategy: a pole of excellence?. En Orbie, Jan y Lisa Tortell (ed.). *The European Union and the Social Dimension of Globalization. How the EU influences the world*. New York: Routledge, 166-185.
- MARURI, IIZIAR, y DE LA TORRE, CARLOS (2009). *La Responsabilidad Social de Género en la empresa: un valor emergente del management empresarial*. Madrid: Cinca.
- MEDINA-VICENT, MARIA (2015). Law and Ethics: a Necessary Complimentarity to Increase Women's Presence in Business Management Positions. *Journal of Academic Perspectives*, 2015(3), 1-18.
- MERINO, AMPARO (2009). *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Albacete: Bomarzo.
- MORGAN, GARETH (1990). *Imágenes de la organización*. Madrid: Ra-Ma.
- NICA, ELVIRA (2014). Economic Processes and Gender Equality. *Journal of Research in Gender Studies*, 1, 1050-1055.
- REVERTER, SONIA (2008). Sociedad civil, ciudadanía y género. *La Aljaba Segunda Época*, 12, 33-52.
- RYAN, MICHELLE K. y HASLAM, S. ALEXANDER (2005). The glass cliff. Evidence that women are over-represented in precarious Leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- SENENT, MARÍA JOSÉ (2007). Equidad de género en la responsabilidad social empresarial. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67, 203-211.
- VALCÁRCEL, AMELIA (2007). El techo de cristal en las empresas. En C. Martínez y P. González (Coord.). *Las mujeres en la dirección de las empresas (201-214)*, Santander: Ediciones Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- VELASCO, EVA; ALDAMIZ-ECHEVARRÍA, COVADONGA; ALONSO, M^a DEL MAR; FERNÁNDEZ, SARA; INTXAURBURU-CLEMENTE; M. GURUTZE y LARRIETA, IZASKUN (2015). La perspectiva de género en las iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género. Madrid: Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades.
- VELASCO-BALMASEDA, EVA (2013). *Guía de buenas prácticas en responsabilidad social de género*. Madrid: Pirámide.

Silencio femenino, negación de las emociones y continuidad histórico jurídica de la violencia institucionalizada contra las mujeres

Silent women, denial of emotion and historical-legal continuity of the institutionalized violence against women

MARÍA ISABEL NÚÑEZ PAZ

*Profesora titular (catedrática acreditada)
de Derecho Romano. Universidad de Oviedo*

Recibido: 10/5/2016

Aceptado: 23/7/2016

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3548>

Resumen. La condición femenina incapacitó durante siglos para la administración de los bienes y alejó de los ámbitos de toma de decisiones. Se utilizó el expediente de la *imbecilitas sexus*, o la *levitas animi*, desde la antigüedad grecorromana para legitimar la violencia emocional, jurídica y económica ejercida todavía hoy de modo permanente sobre mujeres del presente. La historia ha sido narrada por los vencedores a partir de un mundo de guerras y luchas de poder en el que las mujeres y las emociones (también de los varones) fueron excluidas por igual.

En este trabajo se ofrece una síntesis de resultados acerca de cómo nuestro pasado de discriminación y violencia de género permeabiliza nuestro presente. El resultado es la desigualdad normativa, en menor medida jurídica y en mayor medida social. Se analizan con perspectiva de género algunas causas, por las cuales el patriarcado trató a mujer adulta como una menor o discapacitada mental, susceptible además de sufrir legítimamente castigos físicos. Los estudios de género y su flexibilidad en el acercamiento interdisciplinar ofrecen nuevas perspectivas científicas a la hora de abordar la continuidad histórico jurídica del silencio de las mujeres, descritas a partir del “deber ser” de la feminidad.

En las líneas que siguen se afronta la interpretación de distintas fuentes histórico-jurídicas en torno a la negación de la palabra femenina. Junto a los métodos tradicionales, el método diacrónico comparativo permite constatar la profunda huella que el pasado dejó en el presente. El punto de partida de este trabajo es que a las mujeres se nos ha normativizado en tres fases. Primero se convino que somos inferiores y debemos silenciarnos; después que la subordinación debe ser recibida con resignación y alegría; en tercer término, que la cancelación de la palabra femenina puede imponerse mediante la violencia.

Palabras clave: mujeres, historia, derecho, silencio, emociones, violencia.

Abstract. Since classical times, history has been written predominantly by victors and, in a world that continues to be dominated by military and political power struggles, both women and feelings (including those of men) remain repressed. Women were frequently denied formal legal capacity and excluded from administrative decision-making, and over time this institutionalised gender bias (*imbecilitas sexus* and *levitas animi*) served to reinforce more

comprehensive emotional, legal and economic discrimination against women. Moreover, entrenched patriarchal attitudes meant that adult women were invariably treated as if they were either minors or mentally handicapped and, consequently, physical and psychological abuse against women became normalised.

This article seeks to expose how modern legislation reflects and reinforces historic discrimination, both social and legal, against women. Drawing upon interdisciplinary gender studies that apply diverse and novel methodologies, the aim of this analysis is to give voice to “silent women” and so challenge the idealised stereotypical notion of what it means to be “perfectly feminine”. Through deploying a diachronic comparative method, a range of social and legal sources are investigated to illustrate how women’s voices were effectively silenced, and with significant consequences for the present. Here it is offered an account of how female subordination occurred incrementally and in three distinct phases: first, women were classified as inferior beings, both legally and socially, and therefore compelled to remain silent; second, women were taught to accept their inferior status with both joy and satisfaction; and third, when necessary violence was used to silence female resistance.

Keywords: women, history, law, silence, emotions, violence.

1. Introducción¹

Aunque algunos juristas romanos como Paulo ya determinaron que no existe una *ratio sexus* legitimadora de la discriminación de género, la inferioridad femenina, producto de un acuerdo convencional, se ha repetido como un mantra hasta tiempos muy recientes². La reiteración del dogma junto a la vinculación histórica entre delito y pecado, ha servido para fundamentar la sumisión a lo largo de los siglos y sigue presente en las creencias de muchos varones y mujeres en nuestros días. Los avances de los nuevos tiempos no han superado estereotipos patriarcales que llegan incluso a la permanencia de la violencia social y jurídica sobre las mujeres.

En las líneas que siguen se presentan algunos aspectos de la continuidad discriminatoria a partir del trabajo científico conjunto realizado durante los dos últimos años en distintas áreas y en diferentes Universidades. Esta síntesis entre pasado y presente no hubiera sido posible sin el esfuerzo generoso y compartido de muchos investigadores e investigadoras que han colaborado con sus perspectivas y métodos de análisis³.

El método utilizado es básicamente el método histórico crítico, a partir de fuentes jurídicas, epigráficas y papirológicas. Desde luego que el enorme impulso de los estudios de género, apoyado por los avances en la historiografía propiciados por las nuevas tecnologías, ha posibilitado el acceso a una hermenéutica desconocida hasta hace poco. No sólo

¹ Estas páginas deben insertarse en el ámbito del Proyecto de investigación “Maternidades y familias: permanencias, cambios y rupturas en la historia. Entre las sociedades antiguas y la sociedad contemporánea”, coordinado por Rosa María Cid López, HAR 2013-42371 R.

² “Mas no todos los individuos pueden ser nombrados jueces por aquellos que tienen poder (...) pues algunos están impedidos por la ley; otros por naturaleza, otros por las costumbres; por naturaleza el sordomudo, también el loco incurable y el impúber ya que carecen de juicio; por la ley el que fue expulsado del senado; por las costumbres, las mujeres y los esclavos, y no por carecer de juicio sino porque está admitido que no pueden desempeñar funciones civiles”: Digesto 5. 1. 12-2 (Paulo, *Comentarios al Edicto* Libro XVII); QUADRATO (2010 :145-141) ; Gayo, *Inst.* 1,190 ; sobre integración de la variable de género en la dicotomía *auctoritas-potestas*, NÚÑEZ (2015: 373-381).

³ Cfr. “Pasado próximo, humor cómic y género” <https://canal.uned.es/mmobj/index/id/26448>; documento audiovisual elaborado a partir del material proporcionado por la exposición “Sociedad, Arte y Derecho en época augústea: la mujer a través del cómic de romanos”, 2015 *Ius Romanum*, <http://iusromanum.eu/es/periodicum/numeri/2015/1#navigation>).

se incorporan nuevos instrumentos que permiten la integración en la historia de quienes fueron canceladas de la misma, sino que se integran métodos diferentes y nuevas técnicas de estudio. Resulta esperanzador que desde áreas y disciplinas muy diferentes -arqueología, historia del arte o derecho romano- llegamos en ocasiones a resultados cuyas conclusiones resultan concordantes⁴.

En el aspecto jurídico, el método diacrónico comparativo permite, a través de sucesivos cortes transversales en la historia y en el derecho vigente, abordar el futuro legislativo con nuevas perspectivas y posibilidades.

Algunos de los errores de la vigente legislación penal, y no es el menor la perdurabilidad de la violencia de género, arrancan de ese pasado de control y dominio masculino impuesto desde el patriarcado. El varón se ve obligado a mantener su posición de preeminencia incluso contra sí mismo, desencadenando a veces una espiral de violencia que lo lleva a destrozarse psicológica y físicamente a aquellas personas, mujeres e hijos, que le son más cercanas para en muchos casos suicidarse a continuación.

Los estudios de género van despertando la conciencia de un pasado que no fue cómo durante siglos nos contaron. Contribuyen en este sentido a liberar por igual a mujeres y a varones de tradiciones anacrónicas a la vez que descubren el papel que en la historia desempeñaron las emociones, ignoradas durante siglos.

Gracias a la colaboración interdisciplinar a que antes me refería, se ha completado este trabajo de investigación con distintos grupos de investigación y docencia. Uno de los más enriquecedores ha sido el que lideran los profesores Rosalía Rodríguez López, catedrática de derecho romano y Jaime Vizcaíno Sánchez, profesor de arqueología, que usan el cómic como herramienta de análisis sobre la condición femenina en la Antigüedad. Una de las viñetas allí recogidas corresponde a la publicación: "El Jabato" A partir de este documento gráfico se desarrolla el presente artículo que consta de cuatro epígrafes. En primer término, se afronta la perspectiva histórica del silencio femenino como principio de alteridad y exclusión. Mientras las mujeres malas hablan, las buenas callan. A continuación, se aborda el "deber ser" y la negación del mundo emocional; el tercer epígrafe trata la continuidad histórico jurídica de la violencia de género desde su institucionalización originaria. En el cuarto y último epígrafe se presentan algunas reflexiones conclusivas acompañadas de una breve selección de textos.

Para fundamentar los argumentos que a partir de las fuentes se exponen a continuación, podría haberse hecho mayor acopio de textos, leyes o imágenes, u optar por otras diferentes. Pero el móvil de este trabajo (que trata de la aproximación entre pasado y presente) no es el afán de exhaustividad sino la convicción de que el conocimiento de la historia jurídica, además de ser un fin en sí mismo, resulta un imprescindible instrumento de interpretación de la realidad y un acicate para cambiarla. Si las páginas que siguen son cauce de reflexión y contribuyen a horadar nuestro granítico sistema jurídico patriarcal, el objetivo de este trabajo ya se habrá cumplido.

⁴ Sobre metodología de género CID (2015:25-40); MOLAS (2010: 133-152); DÍAZ (2013: 37-63); sobre mujeres y Derecho romano COPPOLA BISAZZA (2016; 27-53)

2. El silencio. Mujeres malas que hablan y mujeres buenas que callan

El Jabato da la orden: “Calla!” y la voz patriarcal impone el silencio femenino.

La frase despectiva “yo no hago la guerra a las mujeres” ejemplifica la exclusión de su papel activo en los conflictos bélicos, donde ejercen casi exclusivamente la función de víctimas. En las sociedades antiguas, y más específicamente en la romana, la guerra, y las prácticas estratégicas que se desarrollaron a partir de la misma, fue el punto de partida para acceder al poder y al Derecho. La violencia que se ejerce sobre las mujeres no es la que se ejerce sobre iguales en la guerra; se trata de otro tipo de violencia más sofisticado al que se hará alusión en el último epígrafe.

Los modelos de romanas eran dos: las malas y las buenas; las rebeldes o activistas y las observantes o cumplidoras. Frente a la admiración hacia las segundas, el infinito desprecio hacia las primeras. Las mujeres buenas aceptan su inferioridad y callan.

Más allá de ese atractivo especial al que Sófocles se refería al afirmar que constituye el mejor adorno de las mujeres, el silencio femenino tiene trascendencia social y jurídica. Recordemos que Tácita Muda (la diosa callada) alude al mito de la mujer buena, invisible y silenciosa, querida y premiada por el patriarcado. La diosa rebelde perdió su identidad y su nombre originario: Lara (del griego *laleo*, hablar) y se convirtió en Tácita Muda: por atreverse hablar cuando no debía, Júpiter le arrancó la lengua.⁵

La palabra era sinónimo de acción y de presencia, por eso resuena en los espacios públicos y tiene consecuencias jurídicas. Con la palabra pronunciada se intervenía en el foro, la obligación jurídica se formulaba en el lenguaje jurídico por medio de promesas verbales; oralmente se hacía testamento. Sólo quienes conocían las palabras adecuadas tenían el poder de atar o ligar (*ob-ligatio*), como vínculo primero físico y después jurídico. Pues bien, en este ámbito, donde la visibilidad se traduce en la palabra, las mujeres silenciadas, no podían ejercer el *ius suffragii* ni acudir a las reuniones celebradas en el espacio público de los comicios y el foro, ni en principio hacer testamento. Los estudios más recientes se han esforzado por visibilizar a mujeres cultas que en Grecia y en Roma fueron silenciadas por quienes contaron la historia. Ellas fueron las creadoras de obras cuya autoría fue atribuida durante siglos a los varones. Fulvia pudo haber inspirado el discurso pronunciado por Marco Antonio, tras el asesinato de César; Hortensia pronunció un discurso en el foro que sigue siendo modelo de retórica. Calpurnia (Caya Afrania) usó la palabra al defenderse por sí misma ante el tribunal y más de diez siglos después en la legislación de Partidas de Alfonso X el Sabio recuerda su osadía en los siguientes términos “de un monstruo semejante es mejor recordar cuando murió que cuando vivió”⁶. Se mantiene así la idea grecorromana de que hablar en público y ocupar el espacio reservado a los varones era una “monstruosidad”, algo que una mujer nunca debe hacer. El silencio femenino viene justificado por la inferioridad biológica y caracteriza a las mujeres buenas, que cuando permanecen en casa (no hablan y no denuncian) reciben el premio, el título

⁵ Ovidio, *Fastos* II, 583-616, Sófocles, *Ajax*, 293.

⁶ STRAUSS (2014: XVIII, 29 ss.); En torno a la visibilidad femenina y las fuentes que presentan a mujeres partidarias de uno u otro candidato a las elecciones BEARD (2009: 268-269.), CANTARELLA (1997:63-106); CID *infra* nota 30.

máximo, de púdicas y honradas. Así pudo afirmar Simone de Beauvoir que la mujer “solo adquiere su dignidad si acepta su vasallaje”⁷.

Siempre en relación con el silencio, es interesante resaltar que la maldad femenina ha permanecido en la historia desde la “raza maldita” con que Aristóteles se refería a las mujeres. También las palabras de Santo Tomás de Aquino son saludadas durante siglos con pleitesía: “Es evidente que la mujer está destinada a vivir bajo el dominio del hombre y no tiene por sí ninguna autoridad”. Los apologistas cristianos reiteran la imagen de la mujer como “puerta del diablo”; Clemente de Alejandría afirmaba que “mientras el hombre se caracteriza por la racionalidad y el intelecto, la mujer representa la carne y las pasiones”; para Juan Crisóstomo: “no hay animal más dañino que la mujer.”⁸

Un estereotipo frecuente es el recurso a la genética de la maldad, que pasa de madres a hijas y se ha mantenido ininterrumpidamente, sin mucho aparato crítico. En las exposiciones de cómic a las que ya se hizo referencia podemos ver a la manipuladora Agripina *Minor*, última representante de las mujeres de la dinastía Julia Claudia. Según el texto del cómic, madre e hija (Agripina *Minor* y Agripina *Maior*) “tienen la misma sonrisa y la misma ambición.” A partir sobre todo del historiador romano Tácito quien la presentaba como “malvada, astuta y manipuladora y valoraba negativamente su afición a intervenir en Política, el estereotipo se mantuvo en la literatura y en otras manifestaciones artísticas.

En realidad, las verdaderas Livia, Cleopatra o Mesalina debieron tener poco que ver con lo que en general se ha escrito de ellas durante siglos. Afortunadamente desde hace algunas décadas, en gran medida gracias a los estudios de género, se sabe que aquellas mujeres no eran ni mejores ni peores que los varones y fueron producto de la época que les tocó vivir. También se sabe que las mujeres protagonizaron la historia y contribuyeron a modificarla al menos en la misma medida que los varones.

En el círculo de las mujeres buenas se encuentran las matronas ejemplares de fatal destino como por ejemplo Lucrecia, que se suicida por no soportar el deshonor de haber sido violada; Cornelia, cuyo único protagonismo es ser madre de muchos hijos, entre quienes se encuentran los héroes republicanos Tiberio y Cayo Graco; Octavia, que cuida los hijos de las amantes de su esposo; Antonia *Minor* que permanece siempre fiel a la memoria de su difunto marido; o Marcia que cede generosamente su vientre ante la esterilidad ajena. La mayoría son mujeres sufrientes, que mueren, que se suicidan y se sacrifican. Precisamente por eso son cantadas aquellas que eligen bien, al optar por anularse en función de los otros, normalmente su esposo o sus hijos ⁹.

Los ejemplos son innumerables, pero quizá son las vestales aquellas que, junto a las matronas ejemplares, representan mejor la virtud femenina. Su imaginario se reitera en la pintura moderna. Las sacerdotisas de Vesta se ocupaban de mantener el fuego sagrado que representaba los valores de la convivencia, es decir, los principios del patriarcado ro-

⁷ BEAUVOIR (1949-2008: 591).

⁸ Clemente Alejandrino P.G, 429 *Paedagogus*; Juan Crisóstomo XII, 305; XXII,149; éstos y otros testimonios en CANTARELLA (1991: 92); PEDREGAL (2009: 139-162); MENTXACA (2013:54-80).

⁹ Plutarco, *C. Graccus*, 4,3; Tácito, *Ann.*, 5, 1; Digesto 43, 30, 3, 6 (Ulpiano); GONZÁLEZ (2003:281-282) CID (2014:179-201); NÚÑEZ (2016: 471-494), BEARD (2015:97).

mano. Se alude en una de las imágenes al terrible castigo que esperaba a la vestal que no mantenía su voto de fidelidad. La pena de muerte aplicada a la vestal inobservante tenía unas connotaciones peculiares; era castigada a morir oculta; enterrada viva. La simbología de los castigos romanos en este sentido resulta significativa. Cada pena de muerte era aplicada de modo diferente a varones y a mujeres; a ricos o a pobres (*honestiores* o *humiliores*). Las vestales infieles a sus votos eran canceladas del mundo y la ejecución de Estado de la sacrílega se efectuaba sin ruido; en medio del silencio y la oscuridad¹⁰.

La larga tradición de silencio y las dificultades para acceder al voto femenino son bien conocidas y sobradamente documentadas. Como afirmó quien fuera una de nuestras primeras ministras en democracia, Cristina Alberdi “en el mundo del poder, las mujeres somos unas recién llegadas”¹¹. En este sentido también ponía de relieve hace poco la periodista Elvira Lindo la menor potencia de voz femenina¹².

Aunque se repite que las mujeres hemos llegado a la igualdad legal ni siquiera esto es cierto del todo. Lo ponen de relieve algunas discriminaciones, como la actual relegación en el acceso al trono en Estados de Derecho y democráticos, así como la terminología jurídica del Derecho vigente. La inercia del pasado perdura en el lenguaje de nuestros textos jurídicos; así, el Código civil vigente se encuentran reiteradas referencias “arbitrio del buen varón” y a la correcta gestión patrimonial del “buen padre de familia”; también en nuestro Derecho procesal se acude a la necesidad de mediación de un “hombre bueno” que deberá acompañar a los interesados en los actos de conciliación. No aparecen por ninguna parte mujeres buenas ni tampoco códigos morales referenciados a las buenas madres de familia¹³.

Por último, conviene recordar, a propósito de la maldad femenina, que en los informes psicotécnicos de los procesos de divorcio todavía se trabaja con el acrónimo “SAP”, el llamado síndrome de alienación parental, que supone una manipulación emocional de los hijos e hijas por parte de un progenitor (casi siempre la madre) para predisponerlos en contra del otro (el padre) en los procesos de divorcio. El creador de este expediente misógino fue el psiquiatra Richard Gardner (1931-2003), profesor en la Universidad de Columbia, que afirmaba que las criaturas no nacen con genes que les programen para rechazar al padre: “un odio así es inducido por el medio, y la persona que con más probabilidad lleva a la alienación es la madre”¹⁴.

¹⁰ Dionisio de Halicarnaso, *Ant. Rom.* 8,89,4-5; Tito Livio, *Hist.* 39,18,6.

¹¹ ALBERDI (2001:180-181).

¹² LINDO, “Hay que hablar” EL Pais 17 de junio de 2015 http://elpais.com/.../2015/06/16/estilo/1434469792_262498.html.

¹³ Frente a la ausencia de madres, sí hay amplias referencias directas o indirectas a la diligencia de un buen padre de familia, así, en los artículos, 270 Código civil, sobre ejercicio de tutela; art. 497 C.c., sobre usufructo; art. 1094 C.c.; sobre contenido de las obligaciones; art. 1555 C.c. sobre el arrendamiento; art. 1719 C.c., sobre diligencia del mandatario; art. 1788 C.c., sobre la diligencia que debe tenerse en los contratos reales; art. 1867 C.c., sobre obligaciones del acreedor pignoraticio; artículo 1889 C.c., en torno al gestor oficioso; art.1903 C.c. sobre responsabilidad extracontractual; más ampliamente, NÚÑEZ (2010: 255-291); (2011: 108-135).

¹⁴ www.anep.edu.uy/anep/.../Derechos.../sindrome%20de%20alienacin%20parental.pdf; 24) Abogadas para la igualdad (AAVV) (2010: 231-237); sobre la vigencia actual del SAP, <http://www.latribunadetoledo.es/Noticia/Z523BF208-99B8-E938-4F5259BA3314FBC4/Susana-Guerrero-se-queda-con-Naiara>. <https://psicologiaymente.net/desarrollo/sindrome-alienacion-parental-maltrato-infantil>

3. La congénita debilidad femenina. Las emociones negadas y la *imbecilitas animi*

En la viñeta de “El Jabato”, a la orden patriarcal se añade una valoración: “loca”. La maldad femenina se entronca con la tradicional locura o debilidad mental atribuida a las mujeres durante siglos.

Séneca, filósofo estoico del siglo I d.C. nacido en la Corduba romana (actual Córdoba) describía a la mujer, en su obra “*Sobre la firmeza del sabio*” como “un animal carente de inteligencia, que de no redimirse por la sabiduría puede llegar a ser feroz y desmesurada en sus pasiones”¹⁵.

El silencio femenino al que me refería en el epígrafe anterior viene justificado por la inferioridad biológica. Las mujeres son obligadas a callar por su estructura mental que se define como patología (*infirmitas sexus*). Esa fue la convención a la que se llegó a partir de la animalidad femenina que argumentara Aristóteles, formulada a partir de la Patrística como un dogma sin fisuras. Más tarde será en la ciencia, la medicina y la psiquiatría donde el lugar femenino se ubique en lo irracional.

Son bien conocidas las largas sesiones de los concilios dedicadas a discutir el momento en que se fusionaban cuerpo y alma (asunto que tenía mucho que ver con la capacidad racional e intelectual) del no nacido. Pues bien, se consideraba que en el caso de la mujer el alma espiritual se incorporaba a su cuerpo en un momento más tardío y era recibida con mayores dificultades por el cuerpo femenino que por el cuerpo masculino¹⁶.

Por otra parte, también los conventos fueron espacios de liberación, donde muchas mujeres relevantes se retiraron a cultivar el pensamiento y dieron muestras de excelente salud mental. El Papa Eugenio III autorizó su obra sobre medicina Hildegarda de Bingen, en el siglo XII; hoy se diría que sus argumentos tenían mucho que ver con la inteligencia emocional. En el siglo XIV Cristina de Pizán escribió en un monasterio sobre razón, derecho y justicia y quedó para la historia su “*Ciudad levantada y edificada para todas las mujeres de mérito, las de ayer, hoy y mañana*”. La intensa e inteligente Teresa de Jesús fue incomprendida y perseguida por la Inquisición¹⁷.

Muy lejos de la Iglesia Montaigne afirmaba en la Francia del siglo XVI: “El padre los ha criado muy mal (a los hijos) si no puede esperar que en su madurez sean más sensatos y capaces que su esposa, habida cuenta de la ordinaria flaqueza de su sexo”¹⁸. En todos los ámbitos se mantenía la separación entre el espacio extrajurídico y el espacio jurídico excluyente.

La idea es relanzada por los estudios sobre la mente humana y el asunto se prolonga hasta el siglo XX. El psiquiatra Paul Mobius en su publicación “*La debilidad mental fisiológica de las mujeres*” afirma literalmente “el instinto hace a la mujer similar a los animales y una inteligencia notable en dicho sexo es algo tan insólito que debe considerarse rasgo de degeneración”. Durante la República española de 1931 Roberto Novoa Santos, catedrático

¹⁵ Aristóteles, *De gen. an.* .583 a, b; *Et. Nic.* 1134b; Séneca, *De constantia sapientis*, 14.1.

¹⁶ MARTÍNEZ BARRERA (2001:128); GACTO (2013:27-66).

¹⁷ BARRIOS-GUAZZARONI (2011, pp175-185) CABRÉ I PAIRET (1999:82-95) PÉREZ (2007, 182-191; 259-267)).

¹⁸ MONTAIGNE (1595-2007 :578).

tico en la Facultad de Medicina de la Universidad de Santiago de Compostela, negaba voz y voto a las mujeres porque “el histerismo no es una enfermedad, es la propia estructura de quienes tienen su útero conectado con su cerebro y explica la condición femenina voluble, “toda ella sensibilidad y emoción”. Clara Campoamor calificaría a este reputado doctor en Medicina y diputado republicano de “Möbius redivivo y apasionado”¹⁹.

En época franquista resonaban con fuerza las palabras del reconocido psiquiatra Vallejo Nájera. En uno de sus estudios, con un grupo de mujeres marxistas detenidas en la prisión de Málaga, defendió la existencia del “gen rojo” y afirmó que el psiquismo de las mujeres “tiene muchos puntos de contacto con el infantil y el animal... Cuando desaparecen los frenos inhibitorios que contienen sexualmente a las mujeres, se liberan los instintos, fundamentalmente la crueldad”²⁰.

En la línea vertebradora de este trabajo que trata de mostrar la continuidad entre pasado y presente, podemos observar también cómo la animalidad (femenina) se relaciona con la negación del mundo emocional. La triste Sulpicia, una de las escasas voces poéticas de mujeres del mundo antiguo manifestaba tener prohibido decir lo que pensaba, y afirmaba que dejaba en sus versos “alma y sentidos”²¹. Las mujeres eran educadas y legisladas a partir del “deber ser” que incluía la manipulación emocional y la interiorización del sentimiento de culpa. Precisamente el sentimiento de culpa ha adquirido una significación especial en la construcción de la identidad femenina. Los efectos perdurables de la manipulación emocional, con el uso que desde el patriarcado se han hecho del matrimonio y la maternidad como imposición, es claramente perceptible en las imágenes con las que se adoctrinaba a las chicas desde la Sección femenina de Pilar Primo de Rivera durante el franquismo. Se reiteran tres mensajes normativos: “Calla”; “no te quejes”; “sus problemas son siempre más importantes que los tuyos”²².

El dogma de la inferioridad femenina está implícito en el mandato imperativo de sentirse bien sirviendo a los varones. Anularse y sufrir en función de los otros, se considera algo natural e identitario. La esposa, a la que también se inculca su deber de estar bella, ha de aceptar esta situación sintiéndose feliz. Cubrir las necesidades del esposo le “brindará una enorme satisfacción personal”. La necesidad ajena de “estar relajado en casa” debe aceptarse no sólo con resignación, sino también con alegría. Por lo demás, se mantiene el modelo romano del silencio femenino.

Muchos niños y niñas (entre quienes se encuentran algunos que hoy ejercemos la docencia o la judicatura), nos formamos y educamos adoctrinados a partir de la Enciclopedia Álvarez de la España franquista, con sus cancioncillas y modelos en los que esposas, madres e hijas, siempre ocupaban un segundo o tercer plano: “Adivina, se mira en mis

¹⁹ MOBIUS (1903;15-16); También advierte Roberto Novoa sobre el peligro de que queden “expuestos los hombres a ser gobernados en un nuevo régimen matriarcal tras del cual habría de estar, siempre expectante la Iglesia católica española.” *Diario de sesiones de las Cortes Constituyentes de la República española de 2 de septiembre de 1931*.

²⁰ Afirmaba que el marxismo español se nutría de las personas menos inteligentes de la sociedad para concluir que existen factores genotípicos o fenotípicos que llevan al marxismo revolucionario; FERRÉ (2010:56); NUÑEZ (2010: 9-35).

²¹ CANTARELLA, (1997:181-189).

²² Las imágenes, muy significativas en cuanto al adoctrinamiento femenino de la época, se pueden visualizar en <http://internalcomms.com.ar/guia-de-la-buena-esposa-11-reglas-para-mantener-a-tu-marido-feliz-1953/>

ojos y se complace en que yo bendiga el nombre de mi papá” (José Rosas). Carmen Martín Gayte, en su libro “Usos amorosos de la postguerra española”, expresa magníficamente el sentir social de su tiempo de juventud acerca de la jubilosa aceptación del papel subalterno que corresponde a las esposas. El texto de la escritora se compadece con el ejemplo educacional de Cornelia, modelo de madre romana:

“Las mujeres nunca descubren nada. - Les falta el talento creador, reservado por Dios para inteligencias varoniles” ... “Maternidad es continuo martirio...Sólo es mujer perfecta la que sabe formarse para ser madre ... El gozo de ser madre por el dolor y el sacrificio es tarea inexcusablemente femenina”.²³

Por otra parte el mandato social se reiteraba en la exposición de motivos del Código civil (ley de 24 de abril de 1958) que no podía ser más elocuente: “Por exigencias de la unidad matrimonial, existe una potestad de dirección que la naturaleza, la razón y la historia atribuyen al marido dentro de un régimen en el que se recoge fielmente la tradición católica que ha inspirado siempre y debe inspirar en lo sucesivo las relaciones entre los cónyuges”.

El principio de autoridad paterna, obediencia y sumisión al cabeza de familia se mantiene sobre hijos y esposa; ésta no podía obtener el pasaporte ni realizar gestiones administrativas de cierta envergadura sin permiso varonil. Asimismo, el padre podía dar hijos en adopción ignorando la voluntad femenina hasta la ley de 4 de julio de 1979 y sólo por reforma de ley de 24 de abril de 1958 se permitió a las viudas que contraían nuevo matrimonio ser tutoras de sus hijos.

A los deberes jurídicos de obedecer al marido, de tener que pedirle autorización para abrir una cuenta corriente; de no poder salir del país sin su permiso y de seguirle si unilateralmente decidía cambiar de residencia se unía la obligación moral de ser felices cumpliendo los deberes jurídicos²⁴.

La legislación se cambió y las mujeres casadas dejaron de tener la consideración jurídica de menores o discapacitadas mentales por ley de 2 de mayo de 1975. A partir del 7 de julio de 1981 la democracia y la Constitución española de 1975 abrieron el camino a la legislación sobre el divorcio. No obstante, el “deber ser” grabado a fuego durante siglos persistía. Ana María Pérez del Campo y Noriega, licenciada en Derecho, pionera y primera Presidenta de la Federación de Mujeres separadas y divorciadas de España, expresa de un modo magistral las dificultades de los primeros procesos de separación y divorcio. Esta mujer, con una experiencia de más de cuarenta años en la Asociación y diez mil procesos de separación y divorcio, siempre fue muy activa en las causas contra la discriminación femenina. Abordó sin prejuicios los sentimientos de culpa que durante mucho tiempo han

²³ Carmen MARTIN GAYTE, (1987: 77-78; 168-173), Enciclopedia ÁLVAREZ 3º grado, Valladolid, 1966,592-635; éstos y otros textos en NUÑEZ (2011: 130 ss.)

²⁴ La periodista y escritora Rosa Montero recordaba en uno de sus artículos periodísticos a algunas mujeres extraordinarias que vivieron esos tiempos y selecciona un texto de la escritora Carmen Laforet que muestra el grado de frustración de quienes, inteligentes, silenciadas y ocultas, se apagaban en silencio, al viejo modo de las vestales romanas, “Eran como pájaros envejecidos y oscuros con las pechugas palpitantes de haber volado mucho en un cielo muy pequeño”: *El renacimiento de Ana María Matute* (Maneras de vivir) El País Semanal 3 de mayo de 2014, p. 76.

embargaban a las mujeres ante un divorcio, así como los deberes que ella misma se imponía y le provocaban desajustes psíquicos: “A esta convulsión emocional que se da en ambos miembros de la pareja, en lo que respecta a la mujer, dadas las circunstancias de dependencia del varón y el mítico papel de la maternidad que se le ha atribuido en la historia. El enfrentamiento de una mujer a un procedimiento de ruptura conyugal a la separación de su prole y de algún modo a esa irrenunciable maternidad biológica, que culturalmente ha interiorizado, no debería ser una cuestión baladí a la hora de proceder a reformas legales o de emitir resoluciones judiciales sentimientos y emociones que no afloran en la fría mecánica judicial de “Pérez versus Gómez”: por no tener en cuenta las circunstancias de desigualdad real en la vida cotidiana”.²⁵

Más recientes están las repercusiones jurídicas del llamado síndrome de alienación parental, de plena actualidad forense, concepto amorfo y absolutamente carente de validez científica que sigue resistiéndose a ser erradicado y que se ha usado para construir el interés superior del menor como entidad jurídica.

Otro de los recursos del pasado en torno a las carencias volitivas e intelectivas de las mujeres ha podido percibirse cuando en 2013 se tramitaba en sede parlamentaria el anteproyecto de la llamada *Ley Orgánica de la protección de la vida del no nacido y de los derechos de la mujer embarazada* y trataba de imponerse una ley regresiva del aborto. Lo que merece ser destacado ahora es que, a través de un lenguaje complejo que pretendía ser técnico, se pedía la complicidad de los profesionales de la salud mental para que certificaran una patología mental a la mujer única posibilidad de evitar la tipificación delictiva. La Asociación Española de Neuropsiquiatría (AEN) salió al paso de este intento de continuismo patriarcal con un contundente escrito, algunos de cuyos párrafos se transcriben a continuación:

“En este Anteproyecto, a los profesionales se nos confiere el papel de tutores de la voluntad de las mujeres, porque coloca a la mujer embarazada en la posición de ceder el control de su cuerpo a terceros, otorgándonos a los psiquiatras un poder que no queremos: Tutelar en una decisión de relevancia biográfica crucial a personas adultas y competentes, por el simple hecho de ser mujeres. Se produce así una instrumentalización de los psiquiatras para intentar revestir de una pátina científica la ideología de algunas personas”.²⁶

Se percibe de este modo la continuidad entre el pasado y el presente en dos aspectos; de un lado, la permanente sospecha sobre la salud mental de las mujeres y su manipulación emocional; de otro lado, el control sobre la demografía y la salud sexual, perpetuando la convicción de Janouli: “la mujer que consiente el coito concluye con el Estado un tácito convenio”²⁷.

²⁵ PÉREZ DEL CAMPO (1998: 59-73).

²⁶ http://www.aen.es/index.php?option=com_content&view=article&id=717:posicion-de-la-aen-respecto-al-anteproyecto-de-ley-del-aborto&catid=366:noticias-breves&Itemid=138, Mientras estuvo en vigor la llamada ley de las indicaciones (Ley Orgánica 9/1985), el 80% de los abortos voluntarios lo eran por “riesgo psíquico y se creó una amplia red sanitaria privada que emitía el preceptivo informe médico cuando las mujeres que no deseaban ser madres alegaban problemas de salud mental.

²⁷ En la Roma antigua, una mujer embarazada podía desear profundamente ser madre, pero si al padre no le interesaba tener más descendencia podía obligarla a abortar sin ningún tipo de miramientos ni reproche jurídico; además

4. Continuidad en la legitimación de la violencia sobre las mujeres

Prosiguiendo con el comentario sobre la viñeta de “El Jabato”, con la que introducíamos este texto, la mujer es despojada de su montura y pierde el poder que le otorga ir montada a caballo. Al no callar desencadena el mecanismo de la violencia. El episodio del raptó de las Sabinas o el ceremonial de la *deductio in domum* atravesando el umbral del domicilio conyugal en brazos del esposo simbolizan viejos ritos violentos²⁸.

Los espacios de respeto y libertad que consiguieron las mujeres romanas en las etapas republicana y clásica se perdieron en la época postclásica y justiniana. En la legislación justiniana, a la esposa maltratada se le negaba el derecho a divorciarse de su agresor (que sólo era castigado con multas). En cambio, si la mujer golpeada solicitaba el divorcio, incurría en causa culpable de disolución matrimonial y, dada la identificación madre-mala esposa, perdía como castigo la custodia de sus hijos y parte de su patrimonio. La continuidad entre el derecho Romano y el derecho vigente en cuanto a la violencia de género se manifiesta en dos aspectos muy concretos: el derecho de corrección que la legislación ha conferido a los varones sobre sus esposas e hijas y la incidencia estadística del maltrato que aumenta en situaciones de crisis o de ruptura de un matrimonio.

La legitimidad de la violencia jurídica aplicada a los seres inferiores se traslada a la idea teocéntrica del derecho posterior y enlaza la opinión de Isidoro de Sevilla con la de algunos representantes eclesiales de nuestros días. El primero justifica el uso de la violencia contra las mujeres por su falta de entendimiento (“Se denomina varón porque es mayor su vigor físico o porque trata a su mujer con violencia”. También los argumentos de S. Agustín de Hipona, que consideraba la posible violación de Lucrecia como algo merecido, encuentran algún eco en nuestros días.²⁹

En la historia del Derecho se ha considerado la licitud de infligir daños físicos a la esposa “cuando fuera necesario”. La civilística consideró que los castigos debían ser moderados y aconsejaba que no se infligiesen “palizas atroces y desmesuradas”, entendiendo por ellas “las que se propinaran con palos, látigos, correas, sogas o garrotes, sobre todo si éstos se rompían a lo largo del castigo o si los golpes se concentraban en la cara y en la cabeza o si provocaban copiosa efusión de sangre”³⁰.

La aplicación de castigos como ejercicio del derecho de corrección se mantuvo también hasta fines del siglo XIX. En el siglo XX puede decirse con carácter general que, aunque subsiste el llamado derecho de corrección, dejan de aplicarse castigos corporales. En

hubo un control exhaustivo sobre los partos y la sospecha sobre las mujeres perduró durante más de quince siglos; se cerraban puertas y ventanas; se cacheaba a las comadronas (para evitar la sustitución de recién nacidos); la mujer tenía que avisar a los interesados en la herencia cuando comenzaban las contracciones y si tenía una necesidad fisiológica debía ir a evacuar siempre acompañada. La parturienta era vigilada, con tres lámparas permanentemente encendidas, hasta que el parto se producía y se hacía cargo del ser recién nacido la persona que la ley determinara; Digesto, 25,4,11 (Ulpiano); sobre el sentido de la norma y su continuidad histórica, RODRÍGUEZ (2014:121-142); NÚÑEZ (2013: 7-76); CARRACEDO (2014:67-73); de la PASCUA (2010: 231-270).

²⁸ MOLAS (2009:134-155).

²⁹ Agustín; Aug. *Ciu., Dei*, I,19; Isidoro, *Etim.*, 2,2,17; MOLAS (2007:916); www.publico.es/sociedad/obispo-albacete-defiende-al-toledo.html.

³⁰ GACTO (2013:42); CARRACEDO (1990:35); TOMÁS y VALIENTE (1969:346-392).

nuestra historia reciente aparece muy tardíamente el delito de maltrato en referencia al ejercicio habitual de la violencia física ejercida sobre el cónyuge. En concreto, el precedente se encuentra en el artículo 425 del Código Penal (L.O 3/ 1989 de 21 de junio) donde todavía se mencionaba la violencia “doméstica”; además, las mujeres estaban al mismo nivel que los menores de edad y bajo idéntica protección que los incapaces, sometidos a guarda y tutela de hecho.

En cuanto al uso de la fuerza como medio de convicción o represalia, las mujeres hemos salido hasta cierto punto peor paradas que los animales. Con mujeres y animales se utilizó (y se utiliza) la violencia para llevarlos al terreno del poderoso; pero al menos los animales no son juzgados ni se les reconoce imputabilidad penal. Mientras que durante siglos las mujeres no pudieron votar y en el Código Civil ocuparon un espacio junto a los discapacitados (recordemos la alineación: “sordomudos, menores no emancipados, mujeres y locos o dementes”) el derecho penal se aplicó a las mujeres con inusitado rigor. Entre los penalistas del siglo XX llegó a considerarse la posibilidad de que “el sexo femenino” justificase una atenuación en la aplicación de penas. Se argumentaba sobre la peculiaridad femenina en cuanto a “su organización física, su educación, sus costumbres, su género de vida, lo que contribuye a que en la mujer sea menor la fuerza de la razón y la voluntad y que, por consiguiente, sea menor también en ellas la conciencia de la ley como la libertad de la voluntad”³¹. Pero se decidió finalmente que la inferioridad era perfectamente compatible con la maldad congénita, y por tanto con la dureza de los castigos, más aflictivos que los impuestos a los varones, cuando por el medio había asuntos de honra. En el Código Penal de 1944 las penas por adulterio masculino eran más leves que las de adulterio femenino y además se mantenía una especie de violencia de género de Estado en la eximente o atenuante privilegiada del llamado uxoricidio por adulterio, cuando el marido mataba a la esposa infiel; lo cual no sucedía si la homicida era la esposa y el adúltero el esposo.³²

En la línea argumental de este trabajo (que entronca presente y pasado) se impone una reflexión histórica ante el hecho de que, a día de hoy, mueren anualmente asesinadas por sus parejas entre sesenta y cinco y setenta y cinco mujeres cada año. El penalista Fernández Teruelo en un reciente estudio aborda las causas por las que las medidas penales contra la violencia de género no están siendo eficaces y propone una radical revisión de las mismas³³. A partir de la lectura de la monografía de referencia, con importante aparato estadístico podemos extraer tres datos. El primero, que la mayoría

³¹ Así lo afirmaba Eugenio Cuello Calón, catedrático de Derecho penal, Académico de número de las reales Academias de Ciencias morales y Políticas y de Jurisprudencia y Legislación en *Derecho Penal conforme al Código Penal, texto refundido de 1944*, Barcelona 1953, p. 523.

³² Precedentes jurídicos del adulterio en Aulo Gelio, *Noctes Atticae* 10, 233-235; Digesto 48, 5, 25 (24),3 (*Macer*); F Juzgo III, IV, XIII; Partidas VII, XVII, 1-2; hasta la ley 22/1978 de 26 de mayo no se despenalizaron el adulterio y el amancebamiento, en una normativa que había sido claramente discriminatoria para las mujeres.

³³ El autor, apoyándose en un profuso estudio estadístico se pregunta por las razones por las que la legislación ha fracasado y afronta desde una nueva perspectiva las causas de los feminicidios; las circunstancias emocionales de verdugos y víctimas, así como las distintas fases del proceso de dominio, los factores de agresividad, el control económico, las distintas fases de control físico, el aislamiento social y las situaciones de maltrato prolongado, FERNÁNDEZ TERUELO (2016:39-53; 125 ss.).

de los brotes violentos se producen en momentos de ruptura, precisamente cuando se desencadenan los procesos a los que el autor se refiere como “de dominio y de control”. En segundo lugar, que la finalidad intimidatoria del Derecho Penal no es efectiva cuando el asesino está dispuesto a quitarse la vida (en el 28’9 % de los casos) y el suicidio se concatena así al feminicidio; en tercer término, no puede minimizarse la tensión emocional de la mujer (parangonada a los prisioneros de guerra o las víctimas de secuestros de larga duración) a quien se exige la interposición de la demanda judicial para poner en marcha los mecanismos de protección. El profesor Fernández Teruelo considera que la solución no está en endurecer las penas sino en abordar el asunto desde otras perspectivas. Acaso no sea la menor, el conocimiento de la historia social y jurídica. La protección de la integridad física de la mujer en riesgo se hace depender en nuestra actual legislación de que ella presente una demanda en una situación emocional que se minimiza. Este aspecto, junto a otros, debe ser revisado y el sistema sustituido por propuestas más acordes con la realidad de nuestros días. Un sistema penal que no procesa sus errores, no puede aprender de los mismos. Tal vez el análisis de las inercias históricas pueda contribuir a explicar por qué la intimidación con que el Código Penal pretende la disuasión del agresor no resulta efectiva.

5. Conclusiones y textos para la reflexión

1. Las mujeres hemos sido descritas a partir de dos viejos modelos (las buenas -silenciadas y silenciosas-y las malas) y es así como hemos ido ocupando nuestro lugar en el mundo. La construcción del “deber ser” moral y jurídico (buena hija, buena madre, sumisa y observante) se ha forjado en ocasiones con sufrimiento y grandes complejos de culpa. Afirmaba Simone de Beauvoir que “es la insignificancia histórica de las mujeres lo que ha determinado su invisibilidad”.³⁴ Cuando las mujeres no se resignan a ocupar ese segundo plano de insignificancia, se ha justificado la violencia contra ellas, una violencia tolerada e institucionalizada históricamente.
2. El Derecho romano, con sus valores bélicos y patriarcales ha cabalgado con absoluta ligereza a lo largo de los siglos y sigue manifestándose en nuestra historia reciente e incluso en nuestra actualidad jurídica. La común raíz de los términos virtud y virilidad, ha sido una constante de la tradición cultural de Occidente, imbuida de poder y violencia institucionalizada. En este punto hay que recordar también que la historia avanza en zigzag y que algunas conquistas del pasado se han perdido con facilidad, a veces para no recuperarse ya nunca.
3. Los oficios mejor considerados, así como la mayoría de los remunerados eran privativos de los varones que los denominaron *officia virilia*. Si dicha realidad la combinamos con la secular reiteración acerca de cuál es “nuestro sitio” podemos

³⁴ BEAUVOIR (1949-2005: 24).

tener más elementos para la reflexión en torno al llamado “techo de cristal” de nuestros. Más grave que la anulación laboral es la física, cuando las víctimas de violencia de género lo son porque sus verdugos (muchos de los cuales se suicidan después) consideran que ellas se resisten a ocupar el lugar que se les asignó durante siglos de dominio patriarcal.

4. El Derecho civil histórico alineaba “sordomudos, mujeres, dementes y locos”. También el género femenino compartió con los animales el uso de la fuerza como modo de convicción o represalia. Con las mujeres, como con las bestias de carga, ha resultado legítimo, durante siglos, utilizar la violencia, aunque al menos éstos no fueron juzgados ni se les reconoció imputabilidad penal. Históricamente la violencia contra las mujeres no sólo estuvo amparada por la moral de la Iglesia católica sino también por la medicina y el derecho.
5. La violencia histórica contra las mujeres no quedó recluida en superadas ideas ancestrales, sino que se percibe también en la ineficacia de las leyes nuevas, cuando permanecen los presupuestos culturales y educacionales que fueron el sustrato de las leyes viejas.

Por último, se presenta una breve selección de textos, cuyo contenido podría resultar descriptivo en relación al valor de la historia como instrumento de interpretación de la realidad social y jurídica de nuestros días.

Selección de textos

1. Esta ley obligó a las mujeres casadas a vivir de acuerdo con el carácter de su marido y a los hombres a conservar a su mujer como una posesión necesaria y segura” (Dionisio de Halicarnaso, *Historia antigua de Roma*, 2, 25).
2. Ignacio Mecenio golpeó a bastonazos a su mujer hasta que murió... a pesar de lo cual no fue acusado de homicidio (Valerio Máximo, *Hechos y Dichos memorables*, 6, 3, 9).
3. Lo que realmente quieren es la libertad sin restricciones; o para decir verdad, el libertinaje. En verdad, si ahora ganan ¿Qué no intentarán? (Livio, *Historia de Roma* 34, 2).
4. Si sorprendes a tu mujer cometiendo adulterio puedes matarla impunemente... Si ella te sorprende a ti no puede tocarte con un dedo (Aulo Gelio, *Noches Áticas* 10, 23).
5. Los antiguos quisieron que las mujeres, aunque fueran de edad adulta, estuvieran bajo tutela a causa de la ligereza de su espíritu (Gayo, *Instituciones*, 1, 144)= Ley XII Tablas (tabla V).
6. Se denomina varón porque en él es mayor el vigor físico o porque trata a la mujer con violencia (S Isidoro, *Etimologías*, 2, 2, 17).

7. Creedme. No puede habitar sinceramente con el Señor quien se junta a cada paso con mujeres, pues por la mujer se apoderó la serpiente, es decir el diablo, y porque obedeció no al Señor sino al diablo sintió al instante el impulso de la carne; y por lo mismo pues sentimos esta pasión por los hijos y sabemos que apresados por ella nuestros padres fueron privados de las delicias del paraíso (S. Fructuoso *Regula communis* 15-478-492).
8. Nascen a las vegadas dos criaturas del vientre de alguna mujer, e contesce que es dubda qual dellas nasce primero. E dezimos que, si uno es varón e el otro fembra, que debemos entender que el varon salió primero pues que no se puede averiguar el contrario (Partida 7, título 33, ley 12).
9. Malditas descomulgadas traidoras alevosas, dignas de todas byvas ser quemadas. A. Martínez de Toledo (Arcipreste de Talavera 172).
10. Código Penal de 1822: artículo 619: “El homicidio voluntario que alguno cometa en la persona de su hija, nieta o descendiente en línea recta, o en la de su mujer, cuando la sorprenda en acto carnal con un hombre, o el que cometa entonces en el hombre que yace con ellas, será castigado con pena de arresto de seis meses a dos años, y con un destierro de dos a seis años del lugar en que ejecutase el delito y veinte leguas en contorno. Si la sorpresa no fuere en acto camal, sino en otro deshonesto aproximado o preparatorio del primero, será la pena de uno a cuatro años de reclusión.”
11. “¿Por qué hemos de conceder a la mujer los mismos títulos y los mismos derechos políticos que al hombre? --- ¿Son por ventura ecuación ¿Son acaso organismos iguales ¿Son organismos igualmente capacitados? La única estructura biológica es la pareja humana. La mujer es toda pasión, todo figura de emoción, todo sensibilidad; no es en cambio reflexión, no es espíritu crítico no es ponderación.... No le faltaba razón a mi amigo Basilio Álvarez al afirmar que se haría del histerismo una ley. El histerismo no es una enfermedad, es la propia estructura de la mujer”. (Roberto Novoa Santos, catedrático de la Facultad de Medicina y diputado, en *Diario de sesiones de las Cortes Constituyentes de la República española, de 2 de septiembre de 1931*).
12. Código Civil (Exposición de motivos. Ley de 4 de abril de 1958): “Existe una potestad de dirección que la naturaleza, la razón y la historia atribuyen al marido dentro de un régimen en el que se recoge fielmente la tradición católica que ha inspirado siempre y debe inspirar en lo sucesivo las relaciones entre los cónyuges”.
13. Código Civil español (vigente):

Artículo 959: Cuando la viuda crea haber quedado encinta deberá ponerlo en conocimiento de los que tengan a la herencia un derecho de tal naturaleza que deba desaparecer o disminuir por el nacimiento del póstumo.

Artículo 960: Los interesados a que se refiere el precedente artículo podrán pedir al Juez municipal, o al de primera instancia donde lo hubiere, que dicte las providencias convenientes para evitar la suposición de parto, o que la criatura que nazca pase por viable no siéndolo en realidad.

Artículo 961: Háyase, o no, dado el aviso de que habla el artículo 959 al aproximarse la época del parto, la viuda deberá ponerlo en conocimiento de los mismos interesados. Estos tendrán derecho a nombrar persona de su confianza, que se cerciore de la realidad del alumbramiento. Si la persona designada fuese rechazada por la paciente, hará el juez el nombramiento, debiendo éste recaer en Facultativo o en mujer.

Referencias bibliográficas

- ALBERDI BARALIDES, CRISTINA (2001). *El poder es cosa de hombres. Memorias políticas*, Madrid: Ed. La esfera de los libros.
- BAREA PAYUETA, CONSUELO; CARBAJAL FERNÁNDEZ, VICTORIA; ARBESÚ SÁNCHEZ, GEMMA; AA.VV (2010). *Estudio jurisprudencial sobre el impacto del SAP en los tribunales asturianos*, Oviedo: Ed. Abogadas para la igualdad, Instituto asturiano de la Mujer.
- BEAUVOIR, SIMONE DE (1949- 2005). *El segundo sexo*, traducción de Alicia Martorell. Ed. de Teresa López Pardina, Valencia: 2ª ed: Ed. Cátedra, colección Feminismos.
- BARRIOS, SOLEDAD, GUAZZARONI, VANINA (2011). "Christine de Pizán y la Ciudad de las damas, La mujer como sujeto jurídico activo" *La Aljaba* 15, (pp.175-185). Recuperado en 22 de julio de 2016, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166957042011000100010&lng=es&tlng=es.
- BEARD, MARGARET (2009). *Pompeya. Historia y leyenda de una ciudad romana*, Traducción de Teófilo de Lozoya y Juan de Rabasseda, Barcelona: ed. Crítica.
- (2016). *SPQR Una historia de la Antigua Roma*, traducción de Silvia Furó, Barcelona: Ed. Crítica.
- CABRÉ I PAIRET, MONTSERRAT (1999). "Hildegarda de Bingen y la práctica de la autoridad" *Revista de Estudis Feministes*, 16, 1999, pp. 82-95.
- CANTARELLA, EVA (1991). *La mujer romana*, Santiago de Compostela: Ed. Universidad de Santiago de Compostela, Servicio de publicaciones e intercambios científicos.
- (1997). *Pasado próximo. Mujeres romanas de Tácita a Sulpicia*, trad. de Núñez Paz, María Isabel, Valencia: Ed. Cátedra, colección Feminismos.
- CARRACEDO FALAGÁN, CARMEN (1990). *La mujer en el Derecho penal castellano del Antiguo régimen*. Ed. Universidad de Oviedo.
- (2014). "Tratamiento jurídico penal de la suposición de parto o parto fingido en la Edad Moderna", en Sonia Galán, Silvia Medina, Carmen Suárez (Eds.) *"Nacimientos bajo control. El parto en las edades Moderna y Contemporánea"* (pp. 67-73) Gijón: Ed. Trea.
- CID LÓPEZ, ROSA MARÍA. "Imágenes del poder femenino en la Roma antigua. Entre Livia y Agripina", *Asparkia* 25 (2014) p. 179-201.
- (2015). "El género y los estudios históricos sobre las mujeres de la antigüedad":

- Revista de historiografía*, 22, 1, 2015. (Ejemplar dedicado a: Del ayer al mañana. La historiografía de la historia de las mujeres, del género y del feminismo), pp. 25-40.
- COPPOLA BISAZZA, GIOVANNA, "La posizione giuridica della donna in epoca augustea. Aspetti innovatori", en Bravo Bosch, M. José y Rodríguez López, Rosalía (Eds.), *Mujeres en tiempos de Augusto. Realidad social e imposición legal*, (pp. 27-53). Valencia: Ed. Tirant Humanidades.
- DÍAZ ANDREU, MARGARITA (2013). "Género y antigüedad: propuestas desde la tradición angloamericana", en Dominguez Arranz, Almudena (ed.), *Política y género en la propaganda de la antigüedad. Antecedentes y legado*, (pp.37-63). Gijón: Ed. Trea.
- FERNÁNDEZ TERUELO, JAVIER GUSTAVO (2015). *Análisis de feminicidios de género en España en el periodo 2000-2015*, Navarra: Ediciones Thomson Reuters Aranzadi.
- FERRÉ OLIVÉ, JUAN CARLOS (2010). "Antonio Vallejo Nágera y la higiene racial", en *Universidad y guerra civil*, "Revista Penal", 25, enero 2010, p. 56.
- GACTO FERNÁNDEZ, ENRIQUE (2013). "Imbecillitas sexus". *Cuadernos de Historia del Derecho*, 20,2013, pp. 27-66.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, JULIÁN (2003). Retratos femeninos y literatura en Roma, en Cid López, Rosa María, González González, Marta (eds). *Mitos femeninos de la cultura clásica. Creaciones y recreaciones en la historia y la literatura* (pp. 275-286). Oviedo: Ediciones KRK, colección Alternativas.
- MARTÍN GAYTE, CARMEN (1987). *Usos amorosos de la postguerra española*, Barcelona; Ed. Anagrama (Círculo de lectores).
- MARTÍNEZ BARRERA, JORGE (2001). La política de Aristóteles y Tomás de Aquino, Cuadernos de Anuario filosófico n 122, Pamplona 2001.
- MOBIUS, PAUL JULIUS (1900). *Geschlecht und Krenkheit. Beiträge zur lehre von des Geschlets unterscheiden*, Halle: Marhold, 1903, Heft 1.Leipzig.
- MENTXACA ELEXPE, ROSA (2013). "Aproximación a la situación de la mujer en el cristianismo primitivo", en Rodríguez López, Rosalía, Bravo Bosch, M. José Mulier. *Algunas historias e instituciones de Derecho romano*, Madrid, pp. 75-80: Ed. Dykinson.
- MOLAS FONT, DOLORS (2007). *Violencia de género. Las raíces de la violencia patriarcal*, Barcelona: Icaria Editorial colección "Mujeres y cultura".
- (2009). "La maternidad usurpada en las leyendas sobre los orígenes de Roma" en Cid López, Rosa María (coord.) *Madres y maternidades. Construcciones culturales en la civilización clásica*, Oviedo: Ediciones KRK.
- (2010). "Memoria objetividad y subjetividad", en Pérez Fuentes Hernández, Pilar (ed.), *Los estudios sobre mujeres en el mundo antiguo, Subjetividad, cultura material y género* (pp. 133-152). Barcelona: Icaria ediciones.
- MONTAIGNE, MICHEL DE (1595-2007). *Los Ensayos según la edición de 1595 de Marie de Gourney*, Barcelona; Edición Acantilado.
- NÚÑEZ PAZ, MARÍA ISABEL (1988). "Estudio histórico en torno a la suerte de los bienes donados por razón de matrimonio al finalizar la sociedad conyugal, desde el Derecho romano hasta la reforma de 11/1981 de 13 de mayo" *Revista de Derecho Notarial*, 1988, vol. 140, pp. 709-754.

- (2010) 1. “Progresivo y limitado reconocimiento de la figura materna en el Derecho romano. De la cesión del vientre al ejercicio de la tutela” en *Madres y Maternidades.- Construcciones culturales de la civilización clásica*, coord. Rosa María Cid López (pp. 255-291). Oviedo: Editorial KRK.
- (2010) 2. “Discapacidad psíquica versus culpabilidad. Un estudio de género”, *Novum Ius*, 1 Bogotá 2010, pp. 9-35.
- (2011). “La construcción histórico judicial del interés superior del menor”; *Revista Cubana de Derecho*, 38, pp. 123-146.
- (2013). “La violencia estructural y las mujeres que abortan. Del Derecho romano al Derecho vigente”, en Núñez Paz, María Isabel (ed.), Carro Fernández, Susana, González Tascón, Marta (coord.) *Salud reproductiva, legislación y opciones de maternidad*, pp. 7-76, Oviedo: Ediciones Trabe.
- (2015). “Auctoritas y mujeres romanas. Ejercicio o sumisión”, Arenal; *Revista de Historia de las mujeres*, 22. 2, pp. 347-387, recuperado de <http://revistaseug.ugr.es/index.php/arenal/issue/current>
- (2016). “Antonia minor. Más allá del *exemplum matronae*” en Rodríguez López, Rosalía, Bravo Bosch, María José (ed.). *Mujeres en tiempos de Augusto. Realidad social e imposición legal* (pp. 471-494), Valencia: Ed. Tirant Humanidades.
- PASCUA DE LA, MARÍA JOSÉ (2010). “Madres mujeres y solas. El oficio de vivir en la España del siglo XVIII”, en Franco Rubio, Gloria A. (ed.) *Debates sobre la maternidad desde una perspectiva histórica (siglos XVI-XIX)*, (pp. 231-270) Madrid: Icaria editorial.
- PEDREGAL RODRÍGUEZ, AMPARO (2009). “Maternidad y madres en la tradición cristiana (siglos II-IV d.C.) discursos sin memoria”, en cid López, Rosa María (ed.), *Maternidades: representaciones y realidad social. Edades Antigua y Media*, (pp.139-162), Madrid: Ed. Almudayna, colección Feminismo y mujer.
- PÉREZ, JOSEPH (2007). *Teresa de Ávila y la España de su tiempo*, Madrid: Editorial Algaba.
- PÉREZ DEL CAMPO, ANA MARÍA (1998). *Seguimiento y evaluación de la Modificación del artículo 159 del Código civil por ley 11/1990* en Chauca, Wilma Guerrero Rosario (coord.) Asociación de Mujeres Juristas Themis Madrid: ed. Themis.
- QUADRATO, RENATO (2010). “*Infirmitas sexus e levitas animi*: Il sesso debole nell’inguaggio dei giuristi romani”, en *Gaius dixit. La voce di un giurista di frontiera*, Roma-Bari: Caccucci edizioni.
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, ROSALÍA; VIZCAÍNO SÁNCHEZ, JAIME (2015). “Sociedad, Arte y Derecho en época augustea: la mujer a través del cómic de romanos”, 2015 *IusRomanum*, recuperado de <http://iusromanum.eu/es/periodicum/numeri/2015/1#navigation>).
- RODRÍGUEZ ORTIZ, VICTORIA (2014). *El aborto hasta fines de la Edad Media castellana. Su consideración social y jurídica*, Pamplona, 2014, Thomson Reuters Aranzadi: recensión en Núñez Paz, María Isabel, *Glossae European Journal of Legal History*, 2015, 12, pp. 853-864, recuperado de www.glossae.eu/wp-content/.../Recension-al-libro-sobre-el-Aborto.pdf
- STRAUSS, BARRY (2015). *The Death of Caesar, The Story of History’s Most Famous Assassination*, N York, London, Toronto, Sydney, New Delhi. Simon & Schuster editions.

Sexismo en “Digimon”: quince años de inmovilismo

Sexism in “Digimon”: Fifteen years of stagnation

PEDRO VÁZQUEZ-MIRAZ

Universidad de A Coruña

Recibido: 16/06/2016

Aceptado: 14/11/2016

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3549>

Resumen. Este artículo científico tiene como objetivo realizar un análisis descriptivo sobre el sexismo que mantiene una popular serie japonesa de dibujos animados, “Digimon”. Este programa fue emitido por primera vez en España en el año 2000 y en la actualidad sigue transmitiendo la imagen tradicionalista de los roles sexuales a todos los niños que siguen ese programa. Para poder afirmar lo dicho, se han comparado las principales características personales que la serie otorga a cada uno de sus protagonistas en función de su sexo y las metas que han logrado en las dos primeras temporadas de esta longeva serie, con el nuevo material audiovisual que se ha presentado en el año 2015; junto a un análisis denotativo de los adjetivos calificativos que los protagonistas humanos de la serie usan en cuatro capítulos escogidos al azar de la primera temporada y de los primeros cuatro capítulos de su última temporada. Las conclusiones son claras; tanto en el nuevo como en el viejo material, los protagonistas varones y sus acompañantes representan los estereotipos sexuales masculinos típicos: fuerte liderazgo e importancia de la valentía y fortaleza; mientras que las mujeres, representan los roles sexuales femeninos clásicos: actitud sumisa respecto el líder grupal, gran capacidad de autosacrificio o demostrar afecto por los demás.

Palabras clave: sexismo, violencia, roles sociales, estereotipos de género, dibujos animados, televisión.

Abstract. This paper describes an analysis of sexism that maintains a popular Japanese cartoon, “Digimon”. This program was first broadcast in Spain in 2000 and actually, continues to transmit the image of traditionalist gender roles to children who watch the program. We have compared the main personal characteristics that the program gives each one of the characters based on their sex and the goals they have achieved in the first two seasons of this long-lived program, with the new audio-visual material that was introduced in 2015. Also we did a denotative analysis of four chapters of the first season, randomly selected, and the first four chapters of his final season. Conclusions are clear; in both materials, the male protagonists and their companions represent typical male stereotypes: strong leadership and importance of courage and strength; while women represent classic female roles: submissive attitude toward the group leader, great capacity for auto-sacrifice or show affection for each other.

Keywords: sexism, violence, social roles, gender stereotypes, cartoons, television.

*pedro.vazquez@udc.es

1. Introducción y estado de la cuestión

La televisión es un poderoso medio de comunicación, pues de media, cada español consume 221 minutos de este medio (Clemente y Vidal, 1995; Urra, Clemente y Vidal, 2000 citados en Bringas, Rodríguez y Clemente, 2004) disminuyendo ligeramente este uso en los adolescentes (Pindado, 1996), y desde su aparición, pasó de ser un simple foco de entretenimiento a un completo modelo de socialización especialmente atractivo para los niños, quienes pasan grandes períodos de tiempo viendo este medio (Clemente y Vidal, 1995), siendo los dibujos animados el tipo de programa favorito para los niños y jóvenes (Garitaonandia, Juaristi y Oleada, 1997 citados en Rajadell, Pujol y Violant, 2005). Diversos estudios han demostrado la naturaleza sexista y violenta de amplio contenido multimedia dirigido a niños, entendiendo por sexismo "cuando se designan actitudes que causan la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben las personas sobre la base de la diferenciación sexual" (Espín y Rodríguez, 1996 citados en Torres y Jiménez, 2005) o simplemente "una actitud negativa hacia las mujeres" (Expósito, Moya y Glick, 1998: 160); estando los estereotipos de los roles sexuales presentes en anuncios comerciales, programas de televisión, anuncios de juguetes e incluso programas educativos (Dohrmann, 1975; Feldstein y Feldstein, 1982; Jones et al., 1994; Macklin y Kolbe, 1984; Signorielli, 2001; Sternglanz y Serbin, 1974 citados en Hadley y Nenga, 2004) los cuales son percibidos por la sociedad como algo natural y no como la correa de transmisión del poder establecido (Núñez, 2005).

En los años 70-80 en España, las series de animación infantiles, estaban copadas principalmente por productos de animación americana de las compañías Hanna Barbera y Warner Bros, dibujos como "El oso Yogui" (1958)¹, "Los Picapiedra" (1960) o "Los autos locos" (1968), entre otros, eran los que casi monográficamente observaban los niños españoles de esa época (Rajadell et al., 2005).

El *anime*, es la adaptación de las novelas gráficas *manga* japonesas al audiovisual (Schodt, 1983 citado en Grigsby, 1998), el cual llegó a España en los 80, teniendo una buena aceptación que hizo que su emisión fuera en aumento de forma paulatina (Morales, Chacón y Soto, 2014). Estos dibujos y novelas no son simplemente el reflejo de la cultura japonesa, sino que forman parte del constante y dinámico proceso de expansión de esa cultura por el resto del mundo (Grigsby, 1998), siendo clásico el uso de la violencia continua y el fomento de valores como la competitividad, el liderazgo, el egoísmo o el individualismo (Digón, 2008); *animes* como "Transformers" (1984) y "Robotech" (1985), de ambiente bélico y robótico, o "Dragon Ball" (1986) y "Ranma ½" (1989), relacionados con peleas de artes marciales, son claros ejemplos (Morales et al., 2014). La violencia de estos dibujos era lo predominante, si bien *animes* basados en obras de la literatura universal, como "D'Artacan y los Tres Mosqueperros" (1981), "La vuelta al mundo de Willy Fog" (1981) y otros centrados en dramas personales, como "Heidi" (1974) o "Marco" (1976) (Rajadell et al., 2005) tuvieron una gran aceptación popular.

¹ Todas las fechas de programas de televisión y películas fueron obtenidas del portal español Filmaffinity.

Durante los años siguientes en España, las tramas de las series infantiles seguían estando dominadas por personajes heroicos dedicados a luchar por la humanidad, pero con el paso del tiempo, además de los productos que continuaban esa misma línea argumental como "Los caballeros del Zodíaco" (1986), fueron apareciendo nuevos productos audiovisuales como "Los Simpson" (1987), "Bob Esponja" (1999) (ambas de producción americana) o "Shin Chan" (1992), en la que la violencia era presentada de forma más cómica y estaba ambientada en un mundo real, sin mostrar de forma tan explícita o dramática los contenidos bélicos y los enfrentamientos agresivos (Morales et al., 2014). De todos modos, en estos programas se podían apreciar igualmente actitudes y acciones agresivas (Morales et al. 2014) que se caracterizaban por los siguientes aspectos (Bringas et al., 2004):

- La conducta agresiva es representada por un personaje atractivo y divertido para el espectador.
- La violencia está justificada y es aceptada socialmente, pues se suele utilizar para propósitos adecuados.
- Predominio de la violencia psicológica y verbal a la física.

A finales de los años 90, se vuelven a emitir en España nuevas series de *anime* con grandes dosis de violencia: "Pokémon" (1997), serie producida en 1996 por Satoshi Tajiri (Crow, 2001 citado en Horton 2012) cuyo objetivo final era el de fomentar la compra de productos de la saga de mascotas virtuales que Nintendo había desarrollado en 1995 (Liao et al., 2010) y "Digimon" (1999), serie creada gracias a la exitosa aparición en 1996 del juguete "Tamagotchi"; un pequeño dispositivo ovalado de Bandai con un ciclo de vida bastante corto debido al rápido avance de las innovaciones técnicas y a la dura competencia de las empresas jugueteras (Higuchi y Troutt, 2004) que permitía al usuario interactuar con su propia mascota digital (Liao et al., 2010) y a la aparición en 1997 de un juego de cartas físicas de similar temática (Liao et al., 2010). El argumento de ambas series se basaba en las luchas que tienen entre sí diferentes criaturas fantásticas (Morales et al., 2014), pudiéndose definir este tipo de dibujos como las aventuras de unos niños que entrenan a unos monstruos con habilidades físicas y/o mágicas, lo que les permite luchar con otros monstruos (Ogletree, Martinez, Turner y Mason, 2004).

A pesar de que "Digimon" tuvo un gran éxito inicial en las pantallas de televisión españolas (Antón, 2001), este triunfo estuvo rodeado de una fuerte polémica sobre la conveniencia de emitir ese tipo de dibujos por su violencia (Pérez y Urbina, 2005) y/o su machismo (Rajadell et al., 2005); si bien el *anime* basado en la lucha de monstruos, no fue ni por asomo el género más violento que pudieron contemplar los niños en la televisión española, pues una nueva adaptación de los tradicionales *animés* del género robótico-futurista, basados en las aportaciones de películas de gran éxito en taquilla como "Terminator" (1984), "Robocop" (1987) y la película de animación "Akira" (1988), produjeron *animés* para adultos de extrema violencia como "Neon Genesis Evangelion" (1995) o "Serial Experiments Lain" (1998), series donde quedaba retratado perfectamente el temor al poder tecnológico en la sociedad y el fin del modo de vida tradicional que el cambio de siglo re-

presentaba (Napier, 2002). Este tipo de animaciones también llegó a España, emitiéndose en la parrilla infantil-juvenil de varios canales de televisión, sin tener en cuenta al público original al que estaba destinado.

Respecto la animación europea en la televisión española, ésta rápidamente quedó relegada frente a la animación asiática y la industria del ocio norteamericana, siendo escasas y honrosas excepciones las series europeas que triunfaron más allá de sus países de origen, tales como la serie educativa francesa "Érase una vez... el hombre" (1978) y sus secuelas, las españolas "David el gnomo" (1985) y "Los trotamúsicos" (1989) o la italiana "Los Gormiti" (2009), serie esta última, que evoca también al género de criaturas fantásticas basadas en peleas (Morales et al., 2014).

El argumento de la primera temporada de "Digimon" perfectamente se puede resumir como las aventuras de un grupo de niños que son transportados a un mundo desconocido y que junto a sus mascotas digitales, van venciendo a todos sus enemigos; mostrando la secuela de esta serie, "Digimon 02" (2000), a los personajes de la primera temporada tres años más mayores y a unos nuevos protagonistas. Posteriormente, aparecieron nuevas secuelas que ya no estaban conectadas temporalmente: en "Digimon Tamers" (2001) y "Digimon Frontier" (2002) los juegos de cartas eran fundamentales en la trama y la saga presentaba un mayor carácter robótico (Kim, 2010), además se le restaba importancia a los propios *digimons* al ser los niños los que podían realizar las transformaciones características de la serie; mientras que en "Digimon Data Squad" (2006), "Digimon Fusion" (2011) y "Digimon Adventure tri" (2015) se volvió al binomio original de un compañero humano con un monstruo digital.

En relación a la capacidad de los monstruos para transformarse en seres totalmente diferentes y adquirir nuevos y sorprendentes poderes, Kim (2010) considera que estos cambios son muy llamativos para los niños, por las siguientes razones:

- Proporcionan una autoimagen superior, más madura, idealizada y estereotipada del personaje respecto el estado inicial en el que estaba en un principio.
- El monstruo consigue un nuevo poder (físico o mágico) con el que puede superar nuevas dificultades.
- La amplia riqueza y diversidad de los posibles cambios de los monstruos.

2. Método

2.1. Objetivo

Analizando la presentación de los protagonistas en el primer capítulo de la primera temporada y el epílogo de estos mismos personajes en el último capítulo de la segunda temporada, junto a un análisis denotativo de los mensajes (Martín-Serrano, 1978 citado en Clemente, 1992) de cuatro capítulos de "Digimon",² seleccionados al azar, y de otros

² Léase la primera temporada de la saga.

cuatro episodios de "Digimon Adventure tri", se pretende comparar la evolución de los roles de los personajes humanos que forman esta animación en función de su sexo; teniendo en cuenta que en todas las temporadas analizadas, los personajes son los mismos (si bien el salto temporal en la línea argumental de la animación es de tres años entre las 1ª, 2ª y 7ª temporadas), y que además la saga se caracteriza porque cada protagonista humano es representado por una característica de personalidad, fija e intransferible.

2.2. Muestra

Para la realización de este estudio se han visionado los capítulos de "Digimon" 1-1³ "Las vacaciones de verano" (Inicio de 1ª temporada), 1-5 "Kabuterimon", 1-17 "Kokatorimon, el capitán del barco fantasma", 1-35 "Ha florecido Lilymon, el hada de Odaiba", 1-50 "Ladydevimon y la lucha de las chicas" (siendo estos últimos cuatro los que forman parte del primer análisis denotativo), 2-50 "Nuestro mundo Digimon" (Final de 2ª temporada) y los episodios 7-1, 7-2, 7-3 y 7-4 que conforman la película "Reunión" y son la base para el segundo análisis denotativo de los mensajes.

Los capítulos que han sido analizados fueron producidos por la compañía Toei Animation Company, siendo los capítulos de las dos primeras temporadas de la saga emisiones dobladas al castellano para la audiencia española, ya que estos programas fueron doblados y se emitieron en la televisión pública española (Antón, 2001), mientras que los episodios de "Digimon Adventure tri" fueron visualizados a través de versiones originales subtituladas al idioma inglés. Todo este trabajo fue realizado respetando escrupulosamente las licencias legales de las series citadas, las cuales están protegidas por derechos de propiedad intelectual.

2.3. Variables

Para examinar los roles de género de los personajes en función de su sexo y su evolución temporal, se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- El papel que desempeña el personaje en el argumento de la trama.
- Las interacciones sociales del individuo.
- La característica de personalidad que la serie otorga a cada protagonista.
- La presentación inicial de la figura y las metas alcanzadas.

Para el análisis denotativo de los mensajes se han escogido los adjetivos calificativos que emiten los protagonistas humanos, exceptuando a los adjetivos que se refieren a parte de la situación (Martín-Serrano, 1978 citado en Clemente 1992).

³ 1-1: léase 1ª temporada - capítulo 1.

3. Análisis y resultados

3.1. Observación cualitativa inicial

Tras observar los capítulos de la primera temporada de la animación, se ha encontrado que la serie está formada por una estructura claramente jerarquizada donde las posiciones dominantes son copadas por las figuras masculinas, presentándose los chicos bien como líderes grupales o como expertos de alguna materia en consonancia con sus características personales (conocimientos en informática, valor, etc.), mientras que las niñas encarnan cargos secundarios en los que se destacan propiedades clásicamente asociadas al sexo femenino (amor, inocencia, etc.) (Figura 1):

Es evidente que mientras los personajes masculinos dirigen las acciones del grupo sin dejar de cuidar a sus familiares más próximos, los personajes femeninos destacan únicamente por el apoyo afectivo que dan al resto de sus compañeros. La transcripción literal de la presentación de estos mismos personajes en los primeros minutos del episodio 1-1 (realizada por un narrador que no es otro que el protagonista principal de la serie) no deja lugar a dudas⁴:

- Sobre Sora se afirma que “no está mal para ser una chica”.
- Sobre Matt se comenta: “el molón, fijaos en el corte de pelo”.
- Izzy: “debería haber ido a un campamento de ordenadores”.
- Mimí: “apuesto que adivináis a la primera, cuál es su color favorito”.
- T.K.: “es el hermano pequeño de Matt”.
- Joe: “pero no le asustéis o mojará sus pantalones”.

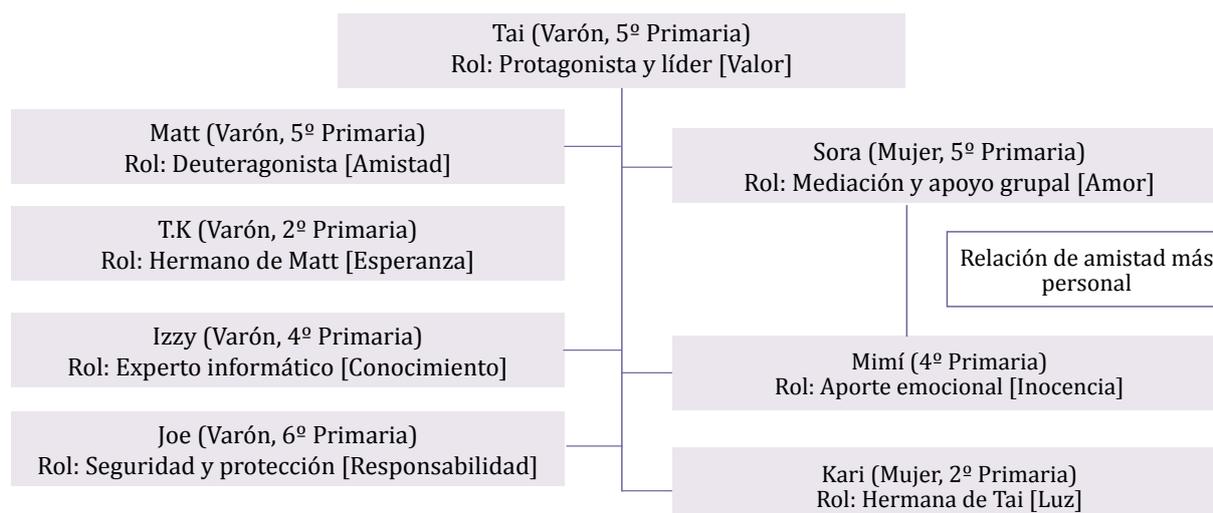


Figura 1. Relaciones jerárquicas en "Digimon" (Elaboración propia).

⁴ Se presenta el mismo orden cronológico que realiza la serie. El personaje de Mimí está vestido con un traje y sombrero de color rosa y Kari es un personaje que aparece con posterioridad.

Si bien la edad de los protagonistas rondaba entre los 8 y 12 años, a excepción de T.K. y Kari (que eran representados como niños de primaria), el resto de personajes fueron presentados como pre-adolescentes estereotipados física y psicológicamente en función de su sexo, hecho que permitía proyectar los roles de género tradicionales al haberse convertido los personajes en modelos sociales a imitar (Sánchez-Labela, 2016), pues como comentan Fabbro y Sánchez-Labela (2016: 15) "cuando un niño juega a ser su héroe favorito asume del mismo no solo su apariencia sino la significación de su conducta y la puesta en práctica de sus acciones aun sin comprender por qué y para qué".

La visión sesgada que presentaba este *anime*, alcanzó su máximo apogeo en el último episodio de la segunda temporada, siendo las variaciones entre ambas etapas mínimas, a destacar la aparición de nuevos personajes y que las anteriores figuras pasaron a desempeñar roles secundarios, a excepción de T.K y Kari, que se mantuvieron como personajes principales. Durante los minutos finales del episodio 2-50, fue presentado a modo de epílogo los logros que alcanzaron como adultos todos personajes de la serie, después de que hubieran pasado más de veinte años. Estos mismos resultados fueron citados por el personaje de T.K, el cual ejercía el papel de narrador; mientras que los personajes masculinos terminaron sus vidas realizando trabajos tales como exitosos novelistas, diplomáticos, astronautas, médicos o investigadores, las mujeres acabaron siendo diseñadoras de moda, cocineras y maestras de infantil.

Las características físicas y psicológicas de los personajes apenas han cambiado en "Digimon Adventure tri" (2015), a excepción de que los protagonistas se han convertido en adolescentes y que la serie incide en las temáticas clásicas de este colectivo (Pindado, 1996; Gabelas, 2005). Aun así se observaron algunas modificaciones dignas de mención en esta nueva temporada:

- Los personajes muestran una apariencia física más acorde con su edad y su raza, mostrando la serie a unos sujetos con una fisonomía más realista (Figura 2).



Figura 2. Evolución física del protagonista principal (<http://www.ecartelera.com>)

- Los resultados adversos y las consecuencias de la violencia producida por los combates se hacen mucho más visibles.
- El público comercial de la serie es ampliado y el programa se centra en las personas que vieron la serie inicial en su infancia y/o adolescencia.

A excepción de estos cambios, se podría afirmar con cautela (la serie no ha finalizado aún), que "Digimon Adventure Tri" no solo presenta los mismos valores estereotipados y sexistas de la primera temporada, sino que los enfatiza para mostrar a unos adolescentes más estereotipados sexualmente, pues aquellos escasos rasgos masculinos que la serie inicial mantenía en las mujeres, como la independencia y afición por el fútbol del personaje de Sora, fueron erradicados en la nueva entrega, dándole una mayor importancia a las relaciones personales entre Tai, Matt y Sora, vínculos tales que conformarían una especie de triángulo amoroso en el que los protagonistas varones tienen que competir por el amor de la chica y ésta debe elegir a uno de ellos sin ofender a la persona rechazada. Por último, en relación a los monstruos digitales que acompañaban a los humanos, la animación sigue presentando las clásicas diferencias de género entre los *digimons* masculinos y los femeninos, lo que acentúa más la visión estereotipada del programa en función de los roles de género (Kim, 2010).

3.2. Análisis denotativo de los mensajes de "Digimon" y "Digimon Adventure tri"

En función de los análisis realizados de los capítulos de "Digimon" y "Digimon Adventure tri", se ha observado que los personajes masculinos tienden a usar adjetivos calificativos de valencia negativa frente a las protagonistas femeninas que tienden a usar adjetivos de valencia positiva (Tabla 1), por lo que se puede considerar (según Martín-Serrano, 1978 citado en Clemente 1992) que las situaciones de tensión inquietante en la trama corresponden a los protagonistas varones y los momentos tranquilizantes del *anime* a las chicas.

Un número importante de las descripciones que fueron analizadas en "Digimon" estaban dirigidas a los propios monstruos digitales, observándose claras diferencias respecto al ser que se describía; pues si el dueño del monstruo era un varón, éste era definido por el poder y fuerza que tenía, el valor masculino por excelencia (Cuervo, Medrano y Aierbe, 2016) mientras que si su dueño era una mujer, las descripciones del *digimon* hacían referencia a su hermosura y/o elegancia. Otros adjetivos estaban relacionados con

Sexo de los personajes	Nº adjetivos positivos			Nº adjetivos negativos		
	1ª Temp	7ª Temp	Total	1ª Temp	7ª Temp	Total
Varones (5 personas)	4	6	10	11	11	22
Mujeres (3 personas)	10	8	18	5	3	8

Tabla 1. Carga emocional de los adjetivos emitidos por los personajes de la saga "Digimon".

descripciones que se hacían de las actitudes y conductas realizadas por otras personas, creencias generales y opiniones, diferenciándose también por género pues los varones solían comentar los problemas que surgían en la trama y sus posibles soluciones mientras que las mujeres centraban sus pensamientos en el bienestar grupal, el estado de ánimo de las personas o la belleza física, siendo frecuente que los adjetivos del grupo aludiesen a las conductas o características del protagonista principal (Tai) y/o al del deuteragonista (Matt). Una tercera categoría hacía referencia al autoconcepto de los jóvenes, contemplándose un patrón contrario al general, pues existía un claro predominio de los adjetivos de valencia negativa en los personajes de menor edad (T.K y Kari) y/o en las chicas (Mimí), mientras que los adjetivos de carga positiva eran metas futuras que los personajes varones se proponían a sí mismos.

Finalmente, en proporción a su número, las mujeres hicieron menos valoraciones que los hombres a pesar de que varios capítulos de la primera temporada el papel de las chicas supuestamente tenía un mayor peso en el argumento (véase los capítulos 1-35 y 1-50) y que la trama principal de "Digimon Adventure tri" se centraba en la rivalidad existente entre dos personajes masculinos (Tai y Matt) por el liderazgo grupal, estando el personaje de Sora siempre en medio del conflicto mediando entre ambos compañeros.

4. Discusión

La bibliografía acerca el sexismo y la violencia que presentan los dibujos japoneses orientados a un público infanto-juvenil es amplia y diversa, destacando los numerosos artículos que se escribieron en los años finales del siglo XX y en los primeros años del siglo XXI, época que coincidió con el máximo apogeo de este tipo de dibujos en la televisión española (Antón, 2001). Este debate se acentúa más si el canal de televisión que emite este tipo de programación es de propiedad pública, pues la sociedad entiende que este tipo de medios deben presentar a los menores valores que contribuyan a su compromiso educativo (Fabbro y Sánchez-Labela, 2016).

Es evidente que el anime japonés reproduce una parte relevante de la propia sociedad nipona, la cual para Hofstede (1999) es una de las culturas más masculinas del planeta, siendo el tan arraigado concepto de cultura del honor de este ambiente, una noción antagónica a la idea de liberación de la mujer (Pérez, Páez y Navarro-Pertusa, 2001). Esto sería una de las razones por la que los japoneses entienden como vital para los hombres y no para las mujeres, valores como el éxito laboral, la competitividad o la acumulación de bienes materiales.

Si bien los dibujos japoneses se basan en estructuras caracterizadas por presentar a las mujeres a través de unos arquetipos muy delimitados (Jiménez, 2014) acordes con las normas culturales de esa misma sociedad, se tiene que tener en cuenta que no todos los televidentes españoles reaccionarían del mismo modo ante el mismo programa, pues como nos indica Sánchez (2012 citado en Jiménez, 2014: 90) en relación a este tipo de productos televisivos "se aprecia, en los personajes femeninos, estereotipias patriarcales pero se ha de especificar la disparidad existente entre niños y niñas en cuanto a la forma

de percibir las. Las niñas no detectan que el género femenino es maltratado por el masculino". Esto se haría más evidente si las series presentan un sexismo más tenue que el tradicional, que estaría caracterizado por un paternalismo protector, la diferenciación complementaria de género y la intimidad heterosexual, pudiendo ser mucho más pernicioso que el sexismo clásico, ya que el sexismo benevolente puede ser utilizado para legitimar el sexismo (Glick y Fiske, 1996).

De todos modos, el sexismo en los dibujos no es algo exclusivo del *anime*, pues multinacionales occidentales como Disney, fueron también acusadas de promover estereotipos sexistas y actitudes conservadoras (Digón, 2006; Mínguez, 2012); si bien es innegable que *animés* como "Digimon" son productos con un marcado carácter sexista, que si bien transmiten a la audiencia valores positivos como la superación personal, la importancia del trabajo en equipo o el valor de la amistad, también mantienen los estereotipos de género tradicionales, junto a las típicas e idealizadas características físicas occidentales de personajes que caracterizan a este tipo de animaciones orientales (Grigsby, 1998).

En definitiva, la saga "Digimon" como se ha analizado en este artículo, presenta una clara diferenciación en función de los distintos roles que se le asignan a los varones y a las mujeres debido al carácter estereotipado de los propios personajes (humanos y monstruos), a la total subordinación de los papeles femeninos respecto sus pares varones, al menor protagonismo de las mujeres en el argumento de la serie y a los cambios que se producen en los propios *digimons* en función de su sexo, manteniéndose estas propiedades en las diferentes temporadas de la saga.

5. Conclusiones

Como comentan Torres y Jiménez (2005), es fundamental que los padres y educadores tomen conciencia de la importancia de aprender y enseñar a ver televisión a los menores de la casa; pues aunque la emisión, desde televisiones públicas, de determinadas series destinadas al público infantil y/o juvenil como "Digimon" o "Zatch Bell" (2003) no es lo más adecuado para lograr los objetivos de este tipo de medios, la presencia de una correcta supervisión y control paternal de los contenidos audiovisuales que ven los menores, es un factor primordial si las familias quieren tener un papel más activo en la educación de sus hijos.

Si bien en la actualidad, hay *animés* que se siguen emitiendo en la televisión española y que mantienen la misma visión sesgada que "Digimon", tales como la longeva saga "Pokémon" o "Yo-Kai Watch" (2014), si se mira en retrospectiva la programación dedicada a los menores, es difícil creer que en la actualidad dibujos japoneses tremendamente machistas como "Candy Candy" (1976), un producto destinado inicialmente a amas de casa y que en nuestro país fue emitido dentro de la programación infantil (Seijas, 2004 citada en Digón, 2008), "Chicho Terremoto" (1981) u "Oliver y Benji" (1983) pudieran repetir el éxito arrollador de antaño; observándose que en la televisión actual, los violentos y sexistas *animés* han cedido su espacio a nuevos productos de origen estadounidense ta-

les como "Hora de aventuras" (2010), "Historias corrientes" (2010) o "Tito Yayo" (2013), dibujos igual de violentos que los anteriores en el que el humor absurdo y la psicodelia lo impregnan todo (González, 2014).

Referencias bibliográficas

- ANTÓN, EVA (2001). *La socialización de género a través de la programación infantil de televisión*. Valladolid: Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León.
- BRINGAS, CAROLINA; RODRÍGUEZ, FRANCISCO JAVIER y CLEMENTE, MIGUEL (2004). Violencia en televisión: análisis de una serie popular de dibujos. *Aula abierta*, 83, 127-140.
- CLEMENTE, MIGUEL (1992). Técnicas de análisis de contenido y aplicaciones. En M. Clemente, *Psicología Social: Métodos y Técnicas de Investigación* (pp. 186-207). Madrid: Eudema.
- CLEMENTE, MIGUEL y VIDAL, MIGUEL ÁNGEL (1995). *Violencia y televisión*. Madrid: Noesis.
- CUERVO, SANDRA LILIANA; MEDRANO, CONCEPCIÓN y AIERBE, ANA (2016). Televisión y valores percibidos por los adolescentes: Diferencias transculturales y de género. *Educación XX1*, 19 (2), 383-404. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5944/educxx1.16472>
- DIGÓN, PATRICIA (2006). El caduco mundo de Disney: propuesta de análisis crítico en la escuela. *Comunicar*, 26, 163-169.
- DIGÓN, PATRICIA (2008). Programación infantil y TV sensacionalista: entretener, desinformar, deseducar. *Comunicar*, 31, 65-76. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3916/c31-2008-01-008>
- EXPÓSITO, FRANCISCA; MOYA, MIGUEL y GLICK, PETER (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13 (2), 159-169. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1174/021347498760350641>
- FABBRO, GRABRIELA y SÁNCHEZ-LABELLA, INMACULADA (2016). Infancia, dibujos animados y televisión pública. La difusión de valores y contravalores en la producción española y argentina. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 7 (1), 11-29. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.14198/MEDCOM2016.7.1.1>
- GABELAS, JOSÉ ANTONIO (2005). Televisión y adolescentes: una mítica y controvertida relación. *Comunicar*, 25 (1), 137-146.
- GLICK, PETER y FISKE, SUSAN (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3), 491-512. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- GONZÁLEZ, DANIEL (2014). *El surrealismo toma la animación televisiva: "Hora de aventuras", "Historias corrientes", "Gumball"...* Diario 20 Minutos (02/07/2014). Recuperado de: <http://www.20minutos.es/noticia/2171574/0/dibujos-animados/hora-de-aventuras/historias-corrientes/>
- GRIGSBY, MARY (1998). Sailormoon: Manga (comics) and anime (cartoon) superheroine meets Barbie: Global entertainment commodity comes to the United States. *Journal*

- of Popular Culture*, 32 (1), 59-80. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-3840.1998.3201_59.x
- HADLEY, KATHRYN y NENGA, SANDI (2004). From Snow White to Digimon Using popular media to confront Confucian values in Taiwanese peer cultures. *Childhood*, 11 (4), 515-536. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1177/0907568204047109>
- HIGUCHI, TORU y TROUTT, MARVIN (2004). Dynamic simulation of the supply chain for a short life cycle product—Lessons from the Tamagotchi case. *Computers & Operations Research*, 31 (7), 1097-1114. Recuperado de: [http://dx.doi.org/10.1016/S0305-0548\(03\)00067-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0305-0548(03)00067-4)
- HOFSTEDE, GEERT (1999). *Culturas y organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Madrid: Alianza.
- HORTON, JOHN (2012). "Got my shoes, got my Pokémon": Everyday geographies of children's popular culture. *Geoforum*, 43 (1), 4-13. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.geoforum.2011.07.005>
- JIMÉNEZ, ÁLVARO (2014). *El Papel o Rol de la Mujer en las Series de Animación Infantil Emitidas en España en el Siglo XX y Principios del XXI*. Tesis doctoral: Universidad de Salamanca.
- KIM, YOON (2010). A Study on "Evolution" of Animation Images: Centered around Characters of Monster Animation < Poketmon > and < Digimon >. *Cartoon and Animation Studies*, 18, 37-56.
- LIAO, C.C.Y.; CHEN, Z-H.; CHENG, H.N.H.; CHEN, F-C. y CHAN, T-W. (2010). My-Mini-Pet: a handheld pet-nurturing game to engage students in arithmetic practices. *Journal of Computer Assisted Learning*, 27 (1), 76-89. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2729.2010.00367.x>
- MÍNGUEZ, XAVIER (2012). Cómo las superheroínas se convirtieron en amas de casa: Pixar y "Los Increíbles". *Tejuelo*, 13, 88-101.
- MORALES, XANA; CHACÓN, PEDRO y SOTO, PILAR (2014). La presencia de la violencia en las series dirigidas a los niños/as de 5 y 6 años. Una perspectiva semiótico-cultural. *Escuela abierta*, 17, 65-84.
- NAPIER, SUSAN (2002). When the Machines Stop: Fantasy, Reality, and Terminal Identity in "Neon Genesis Evangelion" and "Serial Experiments Lain". *Science Fiction Studies*, 29 (3), 418-435.
- NÚÑEZ, SONIA (2005). Género y televisión. Estereotipos y mecanismos de poder en el medio televisivo. *Comunicar*, 25 (2).
- OGLETREE, SHIRLEY; MARTINEZ, CRISTAL; TURNER, TRENT y MASON, BRAD (2004). Pokémon: exploring the role of gender. *Sex roles*, 50 (11-12), 851-859. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1023/B:SERS.0000029102.66384.a2>
- PÉREZ, JUAN; PÁEZ, DARÍO y NAVARRO-PERTUSA, ESPERANZA (2001). Conflicto de mentalidades: cultura del honor frente a la liberación de la mujer. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 4 (8-9).
- PÉREZ, FINA y URBINA, SANTOS (2005). Violencia en los dibujos animados de ayer y hoy. *Comunicar*, 25.

- PINDADO, JULIÁN (1996). Adolescentes y televisión: la pantalla «amiga». *Comunicar*, 6. 22-28.
- RAJADELL, NURIA; PUJOL, MARÍA ANTONIA y VIOLANT, VERÓNICA (2005). Los dibujos animados como recurso de transmisión de los valores educativos y culturales. *Comunicar*, 25.
- SÁNCHEZ-LABELLA, INMACULADA (2016). ¿Cómo abordar la construcción de los personajes creados para ficción? una herramienta para el análisis desde una perspectiva narrativa y de género. En Martín Oller y María Cruz Tornay (Coords.). *Comunicación, Periodismo y Género. Una mirada desde Iberoamérica* (pp. 277-303). Sevilla: Egregius ediciones.
- TORRES, LUISA y JIMÉNEZ, ANTONIO (2005). Enseñemos a discriminar estereotipos sexistas en la televisión. *Comunicar*, 25 (2).

MISCELÉNEA

Más allá de la victimización Resistencias, creaciones y cuestionamientos

Beyond victimization Resistances, creations and questionings

ANA VALERO REY

Universidad de Cádiz.

Recibido: 18/5/2016

Aceptado: 14/11/2016

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3550>

Resumen. Este artículo nace de una investigación doctoral que analiza las re-formulaciones identitarias de las mujeres indígenas desplazadas en el contexto de conflicto armado en Colombia. El objetivo del mismo es mostrar cómo la condición de víctimas trae consigo estrategias de resistencia, creaciones y cuestionamientos. Desde las circunstancias que viven nuestro cómo las identidades de género, etnia y desplazada son base de vulneración de sus derechos. Asimismo, las mujeres indígenas, como sujetos activas, re-formulan sus identidades tras pasar por situaciones de ruptura de las mismas. Se posicionan como agentes de cambio, generadoras de nuevos discursos y prácticas. A través de estas realidades advertimos las redes y movilizaciones que las mujeres indígenas están llevando a cabo, así como las reflexiones y cuestionamientos que se dan desde el activismo y el campo teórico.

Palabras clave: identidad de género, identidad étnica, violencia, resistencia, discursos propios.

Abstract. This article builds on my doctoral research which analyzed reformulations of identity of displaced indigenous women in the context of armed conflict in Colombia. The objective is to show how the condition of victims bring about resistance strategies, creations and questions. Focusing on the case of displaced indigenous women, I show how identities of gender, ethnicity and displacement are based on infringement of their rights. Furthermore, indigenous women, as active subjects, reformulate their identities after going through situations of rupture. They position themselves as agents of change, generating new discourses and practices. Through these realities we advise the networks and mobilizations that indigenous women are carrying out, as well as reflections and questions which they make, both from the perspectives of activism and theory.

Keywords: gender identity, ethnic identity, violence, resistance, own discourses.

* anavalerorey@gmail.com

Introducción

Las identidades son mi punto de partida para, por un lado, la comprensión de las vulneraciones de derechos que sufren las mujeres indígenas desplazadas forzosamente¹ en Colombia, en el marco del conflicto armado². Y por otro lado, la identificación de reformulaciones identitarias que se llevan a cabo y que permiten reconocer cambios que originan el paso de la victimización a la agencia. Todo esto, en el marco de la investigación de la tesis doctoral, lugar desde el cual nace el presente artículo.

El análisis en que me sumergí demandaba la investigación de la imbricación de las opresiones. Así mismo, para la comprensión de las mismas, como apunta Ochy Curiel se hacía necesario un análisis histórico, “una relectura de la ‘historia’, de las historias, [para] situarnos en contextos traspasados por el colonialismo” (Curiel 2014a, 48), lo que me llevó del colonialismo hasta nuestros días. Estos pasos me condujeron hacia las construcciones identitarias.

Dentro de lo estudiado, en este artículo, me centraré en identificar cómo se va de la victimización a las resistencias y cuestionamientos. Para llegar a ello me enfocaré en la intersección de las identidades de género, etnia y desplazada. Expondré cómo la forma de construcción de las mismas crea bases para situaciones de violencia y, al mismo tiempo, la re-formulación implica rupturas, que se ponen de manifiesto a través de nuevas creaciones prácticas y discursivas.

El estudio de las realidades violentas en que se desarrollan las mujeres indígenas y las repercusiones que tienen en sus personas conducen a hablar de víctimas. Este concepto se relaciona con los daños, los riesgos a que están expuestas las personas. Al mismo tiempo, como categoría, resulta a veces limitante. Las mujeres en esta situación no son agentes pasivos, connotación que lleva consigo el *ser víctima*. De forma que, quise ir más allá de esta idea de víctima, buscando información sobre lo que pasaba con las mujeres, lo que ellas estaban haciendo, desde dónde se posicionaban y qué caminos se abrían. Partiendo de la perspectiva de género realicé el análisis de la información reunida sobre las mujeres indígenas desplazadas. El nombrar a una población como *mujeres indígenas desplazadas* conlleva analizar la confluencia de tres categorías identitarias: género, etnia y desplazada. Si las consideramos separadamente y de forma simple, podemos destacar que la identidad de género está asociada con la dicotomía mujer/hombre, que se basa en las diferencias de sexo³. Las identificadas como *mujeres* ocupan una posición de alteridad, condición de ser *otro*, en relación con los *hombres*.

¹ En este artículo hablaremos de mujeres indígenas desplazadas forzosamente, aunque usaremos sólo la palabra desplazadas, con la intención de crear una lectura más ligera, para referirnos al desplazamiento forzado.

² En este momento Colombia está en la última fase de los acuerdos de paz. <https://www.mesadeconversaciones.com.co/> [Consultado 8/05/2016].

³ Aquí solo abordaremos la idea de género como construcción social del sexo y sexo como biología. No se irá más allá de la dicotomía, esto sobrepasaría la intención del artículo. Aun así, quisiéramos apuntar que la categoría de género permite hacer un análisis más amplio, y la del sexo se abre también al cuestionamiento de la dicotomía biológica, así como la construcción del mismo. El sexo también se construye: “quizás esta construcción denominada «sexo» esté tan culturalmente construida como el género” (Butler 2007, 55).

Si en el orden simbólico el hombre es quien aparece como sujeto, la mujer queda relegada al papel de objeto, de lo “otro” de la masculinidad, lo que equivale a decir “lo otro” de la humanidad. El sujeto-hombre, desde su posición de masculinidad-humanidad, construye a ese “otro” en función de las relaciones de dominación existentes en toda sociedad patriarcal. (Tubert 2010).

En el caso de la etnicidad, lo étnico se contrapone a lo “no étnico”, identificado con el referente, lo Occidental⁴. Por lo tanto, los sujetos étnicos también se sitúan como subalternos, frente a los otros sujetos no étnicos, que identificamos como Occidentales. Tras la colonización todos quedaron bajo una sola identidad, la de *indios* (Lander 2000, 221)⁵. Finalmente, señalaré la situación de desplazamiento forzado como creadora de otra identidad, la de desplazada. Esta circunstancia, a la que se ven avocadas muchas de las personas inmersas en el conflicto colombiano, ha pasado de ser inicialmente temporal a convertirse en una realidad que se mantiene en el tiempo (*cf.* ACNUR 2001). Esta prolongación, los contextos en que tiene lugar, su desarrollo y las medidas llevadas a cabo hacen que el *ser desplazada*, se convierta en otra identidad subalterna, en los márgenes.

En la investigación realizada, se ha puesto en evidencia que las mujeres indígenas desplazadas están inmersas en un *Continuum* de violencias. Este término se recoge en el documento *La Verdad de las Mujeres* (2013) y ayuda a comprender cómo las estructuras de dominación relacionadas con la identidad de género permean los distintos ámbitos y aumenta las violaciones de derechos de las mujeres.

El Continuum de las violencias ayuda a entender cómo la violencia específica de la guerra entronca con las violencias presentes en la relación de dominación entre hombres y mujeres vigentes en épocas de paz. [...] La idea de Continuum de las violencias facilita percibir cómo en el patriarcado la violencia permea todos los ámbitos de la vida y las relaciones atravesando divisorias sociales e instituciones. (Gallego 2013 I, 40)

Al mismo tiempo, la situación de desplazamiento las lleva a reflexiones, alianzas y acciones concretas cotidianas que movilizan sus identidades de género y etnia, desde donde se generan resistencias. ¿Qué quiero decir con esto? Que a pesar de la vulnerabilidad a que las llevan las identidades, los cambios y las reflexiones que se generan en torno a las mismas permiten resistencias ante las violaciones de derechos. De forma que, hablo de re-formulaciones identitarias. Es decir, nuevos discursos y prácticas que se construyen en relación con las identidades de género y étnica que facultan atravesar la victimización, situándose como agentes activas, transgresoras de ciertos aspectos identitarios. Con estas afirmaciones no pretendo conectar de forma directa el continuum de violencia con la transgresión de las identidades. Aunque, sí puedo decir, que existe una relación que se pone de manifiesto en los testimonios de algunas mujeres. Se establecen conexiones

⁴ Nos referimos a Occidental desde la idea de un estilo de vida, de un pensamiento, unas formas políticas, económicas y sociales concretas, que se promueven desde Europa y EEUU, aunque están presentes en otros lugares. No es un concepto geográfico sino cultural y social.

⁵ Sobre la idea de colonialidad y raza, *ver* Restrepo y Rojas 2010, 91-130.

entre la toma de conciencia sobre cómo ciertas características identitarias las hacen vulnerables y las rupturas que hacen desde sus cotidianidades. Es un camino desde el que se reconoce la necesidad de nuevas prácticas y discursos que rompen con algunas de las facetas constituyentes de las identidades.

La búsqueda dentro del entramado identitario relacionado con el género y la etnia, me condujo a ver la relevancia que están teniendo los movimientos indígenas de mujeres a nivel internacional, nacional y regional. Así como los importantes análisis que se están desarrollando desde feminismos como los descoloniales⁶ y comunitarios.⁷

De forma que, desde el conocimiento situado, como mujer, feminista, occidental, blanca, heterosexual, nacida en España, analizo la información de que dispongo desde una perspectiva feminista crítica, tratando de superar la visión colonial. También, asumo que nombrarme desde estas categorías no implica que haya conseguido ser totalmente consciente de mis privilegios y de cómo estos atraviesan mis reflexiones. Desde el camino del aprendizaje, comparto la investigación realizada, en continua revisión.

Material y métodos

Las cuestiones planteadas en el artículo y fruto de la tesis doctoral surgen a raíz de la participación en un proyecto anterior entre la Universidad de Córdoba (España) y la de Medellín (Colombia), en el marco de un PCI⁸ con el título “Derechos de los grupos étnicos en Colombia: género, familia y tierra en Popayán”. La intervención en dicho proceso investigador abre la puerta a un nuevo interrogante que aprovecha la información recogida como inicio de un proyecto doctoral.

Para el PCI se hizo una recogida de información en campo (2010) que tuvo dos fases. Una inicial en la que se mantuvieron encuentros con responsables de Gobierno, Agencias de Cooperación, Organismos Internacionales y Organizaciones de la Sociedad Civil. En los mismos se realizaron entrevistas abiertas que en varias ocasiones fueron grupales. Y una segunda fase en la que nos reunimos con diferentes representantes de Organizaciones Indígenas, Autoridades Indígenas, ONGD’s y Grupos de Mujeres de la región del Cauca.

Con toda la información recogida en las entrevistas a través del cuaderno de campo (no se permitieron grabaciones) y la documentación que se nos entregó, realicé un primer acercamiento a la nueva área de estudio desde la perspectiva de género, con una mirada

⁶ Los feminismos descoloniales reflexionan y analizan desde las teorías feministas y las teorías descoloniales. Se nutren de otras epistemologías y saberes comunitarios para señalar cómo se articulan las diferentes categorías identitarias entre sí y cómo éstas se producen en contextos específicos de poder. María Lugones, una de las autoras descoloniales, habla del “sistema moderno-colonial de género”, desde donde analiza el entrelazamiento de los procesos de producción de la raza y el género basándose en los trabajos de Aníbal Quijano (Lugones 2014, 58).

⁷ Los feminismos comunitarios nacen desde las reflexiones producidas por las mujeres indígenas desde sus comunidades. Recogiendo las palabras de Lorena Cabnal: “[...] para mí, el feminismo comunitario es una recreación y creación de pensamiento político ideológico feminista y cosmogónico, que ha surgido para reinterpretar las realidades de la vida histórica y cotidiana de las mujeres indígenas, dentro del mundo indígena” (Cabnal 2010, 11-12).

⁸ Proyecto de Cooperación Interuniversitaria. Código de la investigación: A/024600/09.

feminista crítica. Aunque la información no fuera recogida para la respuesta de nuestra pregunta de investigación, permitió abrir un campo de análisis.

A partir de todo lo recopilado lleve a cabo una búsqueda bibliográfica orientada principalmente a enfoques feministas sobre las identidades y sobre los discursos actuales que los movimientos de mujeres indígenas⁹ están generando. Así como un acercamiento a los análisis que se realizan desde los feminismos latinoamericanos y específicamente de los feminismos descoloniales y comunitarios.

Discusión

Las identidades son parte fundamental en la comprensión de las opresiones. Aunque, como reflexiona Ochy Curiel (2013, 157-167), acabar con las opresiones no se resuelve con políticas de la identidad¹⁰. Hay que comprender la imbricación de dichas opresiones que se produce por la interseccionalidad de las categorías identitarias, que supone desentramar toda una historia e imaginario que las sustenta para poder actuar en consecuencia. Esto requiere analizar cómo interseccionan y se manifiestan en las personas. Aparecen así, nuevos enfoques que recogen propuestas y análisis realizados en el marco de los *Blacks Feminisms* y del feminismo chicano, entre otros campos de reflexión, que desarrollan análisis sobre los privilegios, la construcción del poder; por ejemplo, el cómo *ser mujer blanca* no conlleva las mismas cargas que *ser mujer negra* (Davis 1981, Hill Collins 1991, Crenshaw 1991). Y es que, “las categorías como raza, clase, sexo, sexualidad, entre muchas otras son concebidas como ‘variables dependientes’ porque cada una está inscrita en las otras y es constitutiva de y por las otras” (Curiel 2014b, 328). La interseccionalidad ilumina lo que no se ve cuando las categorías se analizan separadas (Lugones 2014, 61), aunque, como también señala María Lugones, lo que muestra la intersección es un vacío, “en la intersección entre ‘mujer’ y ‘negro’ hay una ausencia donde debería estar la mujer negra precisamente porque ni ‘mujer’ ni ‘negro’ la incluyen” (Íbid), por lo que invita a pensar el género y la raza como fusionados indisolublemente para que podamos ver a las mujeres negras.

Este marco de análisis permite una comprensión completa y compleja de las situaciones que viven las mujeres indígenas desplazadas en Colombia.

En el contexto del conflicto armado, las mujeres son unas de las más afectadas por la violencia. Las violaciones sexuales son un arma de guerra ya muy identificada, así como los enamoramientos, la esclavitud doméstica¹¹, o las presiones a lideresas de las comu-

⁹ Hablamos de movimientos de mujeres porque algunas se identifican como feministas y otras no, por relacionar el feminismo occidental con algo externo, no propio que también está dentro de los marcos coloniales.

¹⁰ En los años noventa, en Latinoamérica comienzan a estructurarse políticas identitarias, resultado de las cuales encontramos por ejemplo la Constitución de Colombia, 1991, en la que se recoge que Colombia es un país pluriétnico y multicultural. A pesar de estas declaraciones a nivel político, las identidades no tienen un reconocimiento efectivo y se plantean problemáticas como las que analiza Ochy Curiel (2013).

¹¹ Un ejemplo de esto lo podemos encontrar en el Caso Sepur Zarco, el cual ha sido un hito judicial, materializado en este 2016. <http://www.pikaramagazine.com/2016/02/la-verdad-de-nuestros-cuerpos/> [Consultado 10/5/2016].

nidades o movimientos¹². Las comunidades indígenas están muy expuestas a las violencias del conflicto. Con toda una historia a sus espaldas de discriminación y lucha por sus derechos colectivos y territorios, en el marco del conflicto se posicionan pacíficamente, partiendo de una actitud de resistencia desde lugares de exclusión.

Como se recoge en el documento: *La Verdad de las Mujeres. Víctimas del Conflicto Armado en Colombia* (Gallego 2013), “las mutilaciones, la violencia sexual, los embarazos forzados, las consecuencias de la maternidad y los impactos en las relaciones entre hombres y mujeres por la violencia sufrida y cometida por los *hombres*” (Gallego (I) 2013, 20), son algunas de las violencias específicas que sufren las mujeres en el contexto de conflicto armado. Estas son la consecuencia y reflejo de un sistema patriarcal y heterosexual.

Las consecuencias de estas y otras violencias que se dan en el marco del conflicto armado son que muchas mujeres indígenas tengan que desplazarse. La afectación diferencial a que se ven sujetas en la situación de desplazamiento como mujeres e indígenas, fue puesta de manifiesto en los Autos 092 de 2008 (mujeres) y Auto 004 de 2009 (indígenas). Son víctimas de un sistema patriarcal y racista en un escenario de conflicto armado. Al mismo tiempo, son agentes, su pertenencia al sujeto colectivo indígena es una de las bases de sus resistencias, comenzando a darle una lectura propia en relación al género.

Por un lado, el desplazamiento es una de las estrategias que permite el control del territorio. Las poblaciones indígenas viven en lugares más aislados, espacios estratégicos para los diferentes actores del conflicto, narcotráfico o empresas, siendo muy afectadas por este fenómeno. Por otro lado, como vengo exponiendo, las mujeres son unas de los sujetos más afectadas, siendo utilizadas en muchas ocasiones como armas de guerra (*cfr.* Lozano y González 2012) para presión a las comunidades o control de las mismas. De forma que, el desplazamiento se hace necesario para la supervivencia, teniendo que llegar al abandono de sus territorios.

En el escenario colombiano se ha dado una vulneración constante de los derechos de los pueblos indígenas, caracterizándose la última década por “una intensificación del conflicto armado en los territorios indígenas” (NNUU 2011, 11), con lo que esto supone en relación a la violencia a que se ven expuestos. La opresión de los pueblos originarios¹³ viene desde la época colonial. La idea de que los países europeos (Occidente) eran el centro y los colonizados la periferia, estructura todo un imaginario sociocultural, político y económico. La creación de la identidad del *indio*, como no civilizado, bárbaro, en contraposición con la identidad Occidental, civilizada, racional, trae consigo toda una historia de constitución del poder sobre *los otros*. Como señala Aura Cumes, “se institucionaliza el derecho de los “civilizados” a despojar, a esclavizar, a controlar, a dominar y a matar a los “incivilizados” (Cumes 2014, 62). Se crea una idea de modernidad asociada a lo occidental (*cfr.* Dussel 2000) que se contrapone con la idea de tradicional como atrasado, no desarro-

¹² Un ejemplo reciente lo encontramos en la muerte de la lideresa indígena hondureña Berta Cáceres. http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/04/150423_honduras_berta_caceres_am [Consultado 10/5/2016].

¹³ En los movimientos indígenas se usa el término de pueblos originarios, pues quieren resaltar que estaban en sus territorios antes de la colonización. Ver *Abya Yala*: <https://abyayalainternacional.wordpress.com> [Consultado 10/05/2016].

llado. Hay toda una racialización de los sujetos, es decir, se categoriza a la humanidad en términos biológicos, identificando a unos sujetos como racializados (marcados por ciertas características biológicas), frente a los no marcados, los referentes (blancos). En los siglos XVIII-XIX aparecieron las teorías de las razas, que sustentaron la dicotomía del *nosotros* frente a *los otros* que se estaba dando en las colonias. Sujetos referentes con derechos ciudadanos frente a sujetos racializados (sin derechos, que se contraponen a los referentes). Teorías raciales como las de Joseph Gobineau ([1853] 1967) se usaron para utilizar las características biológicas de los individuos como sostenedoras de la jerarquización de las personas, pudiendo justificar de esta forma el dominio sobre esos *otros*. En el caso de las mujeres indígenas, además de actuar la racialización en su exclusión, se amalgamaba en sus personas un sistema de género desigual. Hubo una exotización y objetivación de las mujeres racializadas, eran *las otras* de *los otros*. Así, desde una visión androcéntrica y etnocéntrica, las mujeres fueron definidas como determinadas para la reproducción, de mente débil, exóticas (*salvajes*), lejos de lo racional, animalizadas. “Esa animalización incluyó la simbolización sexual [...]. Esta sexualización creada al ojo de quien detenta el poder (hombre, blanco, heterosexual y machista), convierte a las mujeres indígenas en *objeto* para el disfrute sexual de quienes las poseen” (Dorronsoro 2011, 125). Ante esto, los análisis de María Lugones hacen explícita la conexión entre “el género, la clase y la heterosexualidad como racializados” (Lugones 2014, 68), como ampliamente analizan desde las teorías descoloniales. Estas autoras/es han puesto de manifiesto que la colonialidad es una realidad que llega hasta nuestros días (Quijano 2006; Millán 2014; Espinosa, Gómez y Ochoa, 2014). Liliana Suárez señala que “el colonialismo no es un periodo histórico superado, un fósil inerte. Es una semilla que aún da frutos, reproduciendo una característica administración del pensamiento y sustentando un sistema de extracción de la mayoría de la población del planeta” (Suárez y Hernández 2008, 24). Estas afirmaciones señalan la necesidad de los análisis que se llevan a cabo desde los feminismos descoloniales, pues para la comprensión de la organización diferencial del género en términos raciales es fundamental entender “los rasgos históricamente específicos de la organización del género en el sistema moderno/colonial de género (dimorfismo biológico, la organización patriarcal y heterosexual de las relaciones sociales)” (Lugones 2014, 59).

Ante las opresiones producidas por el sistema colonial, las comunidades indígenas han presentado diferentes formas de resistencia a lo largo de la historia. En el caso colombiano, el movimiento indígena se estructura de manera más organizada a partir de los años sesenta y setenta del siglo XX. Este cambio se puede reconocer en toda América Latina, siendo “[...] la constitución de movimientos indígenas como actores políticos uno de los fenómenos más notables en la región y en el mundo” (CEPAL 2006, 148). En esta etapa se da una recuperación de la historia indígena, la memoria ancestral, tradiciones, mitos y ritos, para constituir una identidad étnica que se erige como un importante actor político. La identidad se politiza y adquiere un papel crucial en la demanda de sus territorios, autogobierno y formas de vida propias. La cultura se establece como un elemento distintivo de la identidad, formando parte de la estrategia de posicionamiento político (Castillo 2007, 108). En el caso colombiano, el Consejo Regional Indígena del Cauca

(CRIC), referente del movimiento indígena en el país, lo pone de manifiesto en declaraciones como esta:

La concepción del territorio, las estrategias de resistencia, las formas de autoridad, los fundamentos de nuestra cultura como pueblos indígenas del Cauca, y también la concepción política del CRIC, tienen hondos raíces en nuestro proceso histórico que ha ido fortaleciendo nuestra identidad de pueblos distintos a otros del país. Un breve vistazo a la historia de nuestros ancestros nos ayudará a contextualizar esta afirmación. (CRIC 2009, 10)

En todo este proceso, las mujeres están dentro de los movimientos de reivindicación y resistencia, pero apenas se las ve. El sujeto colectivo indígena no contempla las demandas específicas de las mujeres. Estaban inmersas en las luchas por la tierra-territorio, como Donny Meertens analiza en sus *Ensayos sobre tierra, violencia y género*¹⁴ (Meertens 2000), pero no se atendían su específica vulneración de derechos por razón de género tanto dentro como fuera de comunidades indígenas. Y es que, las mujeres no están en pie de igualdad con sus compañeros. Como señala la líder indígena María Ovidea Palenchor “es muy complejo que los compañeros entiendan que las mujeres también aportan, participan, lideran procesos y que su aporte es muy valioso”¹⁵ (cfr. Palenchor 2010). Además de esta dificultad para llegar a espacios de decisión y participación, en muchas ocasiones, a ellas les supone mayor carga de trabajo.

La participación femenina en el proceso político-organizativo del movimiento indígena es una lucha continua. Muchas veces las mujeres no cuentan con el respaldo de sus compañeros, por ello asumir responsabilidades comunitarias y organizativas siempre les supone un aumento significativo de su jornada de trabajo, dado que las responsabilidades domésticas han estado casi exclusivamente a cargo de las mujeres.

En este contexto, entrar a ocupar otros espacios significa una mayor carga de trabajo: ‘antes de salir para la reunión dejé listo el almuerzo y encargué a mi vecina para que le dé el almuerzo a los niños’, suele escucharse entre las mujeres que participan de espacios de reuniones o talleres. Sus jornadas de trabajo llegan a ser de veinte horas diarias. [...]

Muchas veces se piensa que las mujeres no tienen cosas interesantes que aportar, que sus temas no son serios e importantes para la lucha indígena. ‘Eso siempre se reúnen a pelear, a hablar mal de los hombres, a perder el tiempo’, son expresiones con las que suelen descalificarse los espacios de encuentro de las mujeres. (Lozano y González 2012, 104-105)

De manera que, las identidades de género y etnia en el caso que analizamos son substanciales. Además de por las vulneraciones de derechos a que las abocan, por lo que apunta Lucas Platero: “[...] los sujetos construyen estratégicamente sus identidades y sus experiencias alrededor de diferentes organizadores sociales, con una posición determi-

¹⁴ En este libro, la autora no recorre la historia indígena, sino la historia de Colombia en relación con la tierra. Aun así recoge información sobre pueblos y su relación con la tierra y el territorio desde una perspectiva de género.

¹⁵ Las declaraciones están recogidas en una entrevista que se desarrolla dentro de un proyecto de la Cooperación Asturiana llamado: “No habrá paz sin las mujeres”. <http://nohabrapazsinlasmujeres.com/2014/01/no-hablen-de-paz-cuando-ni-siquiera-estan-escuchando-lo-que-quieren-las-mujeres/> [Consultado 10 Abril 2015].

nante frente al privilegio y la exclusión social, pero que son también fuente de su capacidad para ofrecer resistencia y tener agencia sobre sus vidas” (Platero 2012, 23).

En la constitución de las identidades indígenas, el territorio es parte fundamental constitutiva del sujeto colectivo.

Sus formas de vida, de organización y su cosmovisión están unidas al mismo. Como se afirma desde el CRIC “la tierra no es solamente un bien económico para explotarla, sino, [...] la raíz de nuestra vida y la base de nuestra organización social y cultural” (CRIC 2009, 19). De forma que la pérdida territorial producida por el desplazamiento se une a todas las pérdidas materiales y personales que este proceso trae consigo (lugar de residencia, muerte de familiares, pérdidas de salud, entre otras). Hay una ruptura de las redes familiares y sociales, así como una modificación de las relaciones. Todo esto tiene diferentes connotaciones en el caso de que los desplazamientos sean individuales, grupales o masivos, y también en caso de que se den a grandes ciudades, a cabeceras municipales o a espacios rurales (*cf.* CODHES y ACNUR 2000). Aun así, de manera general, encontramos que la población desplazada¹⁶ ha de identificarse como tal ante las instituciones para poder tener acceso a la ayuda de emergencia. Esta identificación, les confiere la identidad de *desplazada*. En muchas ocasiones no se da esa identificación, por desconocimiento, miedo, rechazo, por lo que se ha hablado de subregistro¹⁷ (Suárez y Henao 2003, 4). Cuando llegan a los nuevos espacios puede haber un rechazo por la población de acogida, no se tienen recursos ni redes y son personas que quedan bajo “sospecha” en el escenario de conflicto. Estas difíciles circunstancias traen consigo transformaciones individuales y colectivas en términos identitarios. Uno de los datos significativos que se recopilan en relación al desplazamiento son las jefaturas de hogar femeninas, las cuales aumentan en dicha situación (Auto 092-2008). Este es un hecho que pone de relevancia la modificación de los roles de género, alterándose las relaciones de poder existentes previas al desplazamiento. Aunque, la alteración del orden genérico establecido se da también en situaciones en que las jefaturas de hogar siguen siendo masculinas. En ambos casos, las funciones que se realizaban dentro de la comunidad, y que otorgaban valor y sentido a las vidas de las personas, ya no se pueden desarrollar. La posición social y familiar se ve alterada por un cambio en las condiciones de vida, en muchas ocasiones deplorables (*cf.* Meertens 2000).

¹⁶ En el Artículo 1º del Título I, de la Ley 387 de 1997 aparece la definición de *desplazada*: “Es desplazado toda persona que se ha visto forzada a migrar dentro del territorio nacional abandonando su localidad de residencia o actividades económicas habituales, porque su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personales han sido vulneradas o se encuentran directamente amenazadas con ocasión de cualquiera de las siguientes situaciones: Conflicto armado interno; disturbios y tensiones interiores, violencia generalizada, violaciones masivas de los Derechos Humanos, infracciones al Derecho Internacional humanitario u otras circunstancias emanadas de las situaciones anteriores que puedan alterar drásticamente el orden público. La ley más reciente en relación a población desplazada es Ley 1448 de 2011, y los posteriores decretos que la desarrollan. <https://www.dnp.gov.co/politicas-de-estado/politica-de-atencion-a-victimas/Paginas/politica-de-atencion-a-victimas.aspx> [Consultado 6/05/2016].

¹⁷ En los últimos años ha habido mucha variación en los registros de personas desplazadas. Con la Ley 1448 de 2011, se han unificado los registros, encontrándonos sólo un registro de *Víctimas*, en el que se encuentra el de la población desplazada. Esto es sólo una de las medidas tomadas para mejorar el registro y tratar de llegar a una estimación más precisa de la afectación para poder prevenir, atender y reparar a las personas afectadas.

Las relaciones de poder existentes, aceptadas o no, se trastocan por el estatus que adquiere en el hogar quien ocupa el papel de proveedor, o quien expresa mayor fortaleza. Los tradicionales esquemas de autoridad se alteran poniendo órdenes de jerarquía y, en muchos casos, redistribuyendo los roles. [...] Los roles, posiciones y, por lo tanto, la imagen de cada uno de los miembros en el interior de la familia pueden cambiar; algunos sienten que pierden autoridad y reconocimiento; las actividades y comportamientos considerados propios de ser hombre o ser mujer, del ser joven, niño o niña cambian, [...]. (Bello 2000, 155).

Estos cambios impactan en las prácticas mantenidas hasta el momento relacionadas con las identidades como mujeres/hombres indígenas. Ante estas circunstancias, entre otras, las mujeres han comenzado a liderar procesos de reivindicación y cambio. De manera general, se han ido fortaleciendo en relación a los procesos de participación en los espacios de decisión (AECID 2010, 23). Ante la necesidad de establecer relaciones con instituciones, de generar ingresos económicos, de reivindicar derechos y apoyos, han comenzado tener una mayor visibilidad. En un trabajo constante por la supervivencia y la defensa de sus derechos, se están creando discursos que demandan formas de vida propias. Aparece la necesidad de una defensa de sus vidas, en una realidad cotidiana marcada por el conflicto y por el desplazamiento, un contexto en el que opera el llamado sistema colonial de género. Al mismo tiempo, actúa unas nuevas formas de relación y de reivindicación.

Aquí se revela una doble consecuencia aparentemente paradójica. Por una parte, estas nuevas formas de localidad restringen la satisfacción de sus necesidades con impactos negativos para las vidas de las mujeres y de sus familias. Por otra parte, permiten a las mujeres redefinir sus papeles de género y agenciamiento empoderándolas de maneras inéditas y respondiendo a los intereses estratégicos de manera creativa y valerosa. Estos procesos pueden experimentarse simultáneamente como opresivos y liberadores. (Tovar 2004, 9)

La recuperación que se está dando desde los movimientos indígenas revaloriza y rescata las culturas de los ancestros, antes de la colonización, en las que operaban sistemas distintos (socioculturales, económicos, políticos, etc). Inicialmente, este proceso de recuperación se lleva a cabo desde visiones androcéntricas, lo que trae consigo lecturas de la complementariedad, de los roles, de las tradiciones y de las cosmovisiones que perpetúan desigualdades de género. La perspectiva patriarcal, desde la cual se parte, se imprime a los elementos recuperados y hace que el sujeto colectivo, desde el que se construye lo indígena, se conforme como *masculino*. Este patriarcado presente en las comunidades es analizado por feministas descoloniales y comunitarias, hablando de patriarcados de baja intensidad existentes previos a la colonia, los cuales se vislumbran a través de los ritos y mitos (Segato 2016). Otras autoras se refieren al denominado entronque patriarcal (Paredes 2008), para definir la confluencia de los diferentes patriarcados (previos a la colonia y los que impusieron desde la colonización); en cambio desde los análisis realizados por María Lugones, se afirma que lo que conocemos como patriarcado no existía antes de la colonización, sino que vino conectado con la aparición del sistema moderno colonial de género (Lugones 2014). Sea como fuere, desde las diferentes visiones, las mujeres in-

dígenas están creando discursos propios que parten de una recuperación de lo ancestral que incluye sus necesidades y demandas. Hacen una re-formulación de sus identidades de género y etnia, es decir, de la amalgama de categorías que atraviesan los cuerpos. Algunos de estos discursos han sido recogidos por Francesca Gargallo en su libro *Feminismos desde Abya Yala. Ideas y proposiciones de las mujeres de 607 pueblos de nuestra América* (Gargallo 2012), en el cual se pone de manifiesto la dificultad de plantear la recuperación de lo indígena y la idea de desigualdad y patriarcado. Esto lo podemos ver en los testimonios que la autora recoge:

Uno de los cuestionamientos más difíciles que planteamos fue la crítica a los fundamentalismos étnicos. [...] me ayudó mucho leer a las mujeres lesbianas feministas, a la [sic] Adrienne Rich, porque en cierta manera construí con sus ideas una categoría de análisis de mi realidad como mujer indígena, que me permitió decir por qué no iba a asumir el paradigma del Buen Vivir¹⁸ en su totalidad. Me acusaron entonces de ser contradictoria, de no sostener mis palabras. Pero en los idiomas originarios de mis ancestros con los que se construye la idea del buen vivir, hay elementos filosóficos y cosmogónicos tan patriarcales que es tarea de las mujeres feministas comunitarias y de otras que quieran hacer un análisis profundo de uno de sus principales bastiones: la hetero-realidad cosmogónica. [...] un planteamiento de la dualidad que no hemos resignificado. (Gargallo 2012, 180)

Las mujeres están haciendo una revisión de toda esta recuperación identitaria y resignificando lo que traen a sus días. Se está cuestionando de manera frontal la misoginia que hay al interior de las culturas indígenas, manifestada a través de actitudes y prácticas cotidianas (Cabnal 2010, 18). Aun así, en muchas ocasiones las mujeres indígenas se encuentran divididas entre la lealtad a sus comunidades en la lucha hacia lo externo, y la lucha interna frente a la opresión que sufren en sus comunidades y pueblos (Segato 2014, 77).

Todas estas contradicciones y rupturas que estructuran teóricas y activistas descoloniales y comunitarias, se materializan cotidianamente a través de cambios en los discursos y las prácticas de mujeres, como las que se encuentran en situación de desplazamiento forzado. Las modificaciones que se dan en dichas situaciones se producen porque necesitan nuevas herramientas y capacidades para solventar las circunstancias complejas en que se encuentran: contactar con autoridades para ayuda de emergencia, hacer redes, buscar sustento económico, denunciar las vulneraciones de derechos, reconstruir sus vidas, sostener a las personas que están a su cargo, entre otras muchas. Y es que hemos de tener presente que las mujeres son las sostenedoras de los vínculos familiares y sociales, históricamente han mantenido las condiciones de humanidad, los estándares mínimos para la vida necesarios para sostener a las personas, anudando relaciones familiares y comunitarias que conforman el tejido social (Gallego (I) 2013, 42). Teniendo en cuenta esto, los cambios que se producen en el desplazamiento, y más acuciadamente en los casos

¹⁸ El paradigma del Buen Vivir indígena pretende unas formas de vida propias que permitan su desarrollo como cultura de una forma equilibrada y armoniosa, para lo que se han recuperado, como venimos señalando, los ritos, prácticas y discursos ancestrales, que son los que ahora cuestionan las mujeres.

indígenas, van a modificar los *modelos* desde los que se parte para definir lo que es o no es *ser mujer indígena*. Se van a cuestionar los modelos externos que las definen y a analizar qué es lo que las lleva a esos márgenes. Desde ahí, fortalecen lo comunitario, lo interno, su cosmovisión y enfoque para la construcción de formas de vida propias.

Por ende, en el caso indígena, el desplazamiento afecta a la integración familiar y comunitaria, además de al proceso de restitución étnica que se está llevando a cabo, afectando a los procesos organizativos de los pueblos indígenas (ONIC 2014, 18). Y aunque todo esto puede debilitar la cohesión indígena y los procesos comunitarios, como también pone en evidencia la Organización Nacional Indígena en el documento que acabo de citar, asimismo, se da un cierto refuerzo y empoderamiento. Esto lo vemos en algunos de los testimonios de las mujeres desplazadas por la masacre Naya en 2001¹⁹, tras la cual han llevado a cabo todo un proceso de reconstrucción de la comunidad en otro lugar y de su identidad como indígenas.

Por medio de los problemas, dificultades, nosotras nos hemos superado gracias a Dios. A veces yo pienso que desde el desplazamiento ha sido como para bien, en lo personal yo respeto todo lo que pasó allá, pero en últimas me ha servido primero porque acá yo ya me siento como en una organización. En el Naya la vida pero éramos muy desarticulados, mientras acá estamos aprendiendo a vivir como en unidad. Uno como que ha recuperado muchas cosas que debe tener uno como pueblo indígena.

Uno aprende en este proceso que uno hasta se desgasta. Yo nunca me imaginaba que uno organizado podía crecer en autonomía. De una organización como la indígena lo que más resalto es que nosotras casi la mayoría pues no sabía si era india, si era gringa o si era campesina o qué era. Al organizarme me di cuenta que yo era indígena. Claro yo pienso que sí, porque nosotras las mujeres tenemos más la capacidad de asimilar, como de superar los problemas, porque ya sabemos que nosotras somos capaces de tener un hijo, ahora cómo no vamos a ser capaces de superar problemas. (Gallego (II) 2013, 270)²⁰.

Como señalé al inicio, no pretendo hacer una conexión directa entre las vulneraciones de derechos que sufren las mujeres indígenas y las posibles transgresiones que realicen en torno a sus identidades. Sí quiero poner el énfasis en que en estos procesos se generan muchas redes para la reclamación de derechos, para el sostenimiento de las vidas, para la creación de un futuro, en las cuales están involucradas las mujeres de manera relevante. Esto las hace estar en contacto con instituciones, adquirir nuevas capacidades, acceder a formaciones donde el género es un elemento a cuestionar, reflexionar e intercambiar entre mujeres, además de otras muchas cosas. Así generan nuevas formulaciones de sus identidades, nuevas prácticas y discursos que se retroalimentan en un continuo creativo.

¹⁹ La masacre Naya en tuvo lugar en 2001 y produjo un desplazamiento masivo de la comunidad indígena. Posteriormente se ha dado un proceso de retorno y reconstitución como comunidad. Para más información podemos acceder a: <http://www.verdadabierta.com/component/content/article/82-imputaciones/4062-los-origenes-de-la-masacre-de-el-naya> [Consultado 7/05/2016].

²⁰ En estas páginas del documento encontramos varios testimonios que explican los cambios que ha supuesto el desplazamiento y el fortalecimiento personal y comunitario que esto ha traído consigo.

En Colombia podemos ver materializada esa interconexión y reflexión desde las mujeres en organizaciones como la Liga de las Mujeres Desplazadas, que nace en 1998 por la unión de mujeres de diversas etnias y culturas, víctimas del desplazamiento forzado y también mujeres de las comunidades receptoras. Sus objetivos principales están relacionados con el fortalecimiento de la organización de mujeres, para lo que apuestan por la denuncia y la capacitación²¹. La Ruta Pacífica de Mujeres, la cual lleva a cabo una apuesta decididamente feminista por los Derechos Humanos de las Mujeres. Desarrolla un trabajo muy relevante en la recuperación de la *memoria de las mujeres*. Resultado de su trabajo encontramos *Memoria para la vida. Una comisión de la verdad desde las mujeres para Colombia* (Alfonso y Martín 2013) en el que se han recogido 932 testimonios de mujeres víctimas de violaciones de Derechos Humanos. Dentro de los movimientos indígenas encontramos por ejemplo, la organización Fuerza de Mujeres Wayuu²². A nivel internacional destacamos el Foro Internacional de Mujeres Indígenas²³, que viene trabajando desde 1999 con lideresas representantes de Asia, Centroamérica, Sudamérica y el Caribe, África, Norteamérica, Europa y la región Pacífico. En el caso de América Latina hemos de destacar todas las acciones y reflexiones que se están llevando a cabo desde los pueblos del Abya Yala²⁴. En el año 2002 comenzaron a realizarse Cumbres Continentales de los Pueblos Indígenas de Abya Yala. En 2009 se organiza la I Cumbre Continental de Mujeres Indígenas del Abya Yala (Puno-Perú-) (Molina 2009).

[...] hemos tomado la decisión de ser sujetas activas y protagonistas de la historia y dejar de ser objetos folklóricos. En las luchas de las mujeres indígenas en nuestros pueblos han sido y siguen siendo importantes nuestras contribuciones [...] llamamos a las organizaciones de mujeres indígenas, para que le den importancia estratégica a la formación política y técnica de sus miembros, [...] (Mujeres en Red 2008).

Las mujeres indígenas toman su lugar. Se identifican dentro del sujeto colectivo indígena como sujetas activas y creadoras de cambios. Hacen su propia lectura y recuperación. Generan discursos y prácticas propias, reclamando sus lugares dentro y fuera de las comunidades. Reflexionan y se enfrentan a las concepciones patriarcales pero también etnocéntricas. Llevan a cabo un cuestionamiento del sistema económico y político que les afecta directamente a sus vidas, lo confrontan. De ahí que se posicionen no sólo ante las

²¹ <http://www.ligademujeres.org/> [Consultado 10/05/2016].

²² <http://www.notiwayuu.blogspot.com.es> [Consultado 10/05/2016].

²³ En este mes de mayo de 2016 ha tenido lugar la Escuela Global de Liderazgo de Mujeres Indígenas en New York. <http://www.fimi-iiwf.org/detalle-nota.php?id=340> [Consultado 10/05/2016].

²⁴ Esta denominación es dada al continente americano por el pueblo Kuna, desde antes de la llegada de los europeos. Este Pueblo es originario de la serranía del Darien, al norte de Colombia, y en la actualidad habita la región al sur de Panamá y el norte de Colombia. Actualmente, las diferentes organizaciones e instituciones indígenas de todo el continente han adoptado su uso para referirse al territorio continental, en vez del término "América". El nombre de Abya Yala es utilizado en los documentos y declaraciones orales indígenas como símbolo de identidad y de respeto por la tierra que habitan. En las diferentes traducciones que hacen de la lengua, Kuna, Abya Yala adquiere significados relacionados con: "tierra madura", "tierra viva" o "tierra en florecimiento". La primera vez que esta expresión fue usada con sentido político fue en la II Cumbre Continental de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas de Abya Yala, realizada en Quito en 2004. De manera que Abya Yala se configura como parte del proceso de construcción político-identitario, como forma de descolonización del pensamiento a través de los discursos.

vulneraciones de derechos, que directamente se ejercen contra ellas, sino ante aquellas que les afectan como sujeto colectivo. Lo que impacta en ellas afecta al colectivo, a la comunidad indígena y a sus formas de vida.

Intelectuales y activistas descoloniales como Julieta Paredes, Rita Segato, Silvia Rivera Cusicansqui, Yuderkys Espinosa, María Lugones, Karina Ochoa, Breny Mendoza, Rosalva Aída Hernández, Tarcila Rivera, Ochy Curiel, Lorena Cabnal, entre otras, están desarrollando análisis y reflexiones que nos invitan a cuestionar las estructuras que soportan dichas vulneraciones de derechos. Se proponen revisiones de las teorías sobre el colonialismo desde la perspectiva de género y de las teorías feministas desde visiones descoloniales. Como hemos ido viendo, se comienza a establecer un necesario e interesante diálogo que cuestiona estructuras patriarcales dentro de las comunidades indígenas, así como las estructuras coloniales de género (Lugones 2014). Asimismo se trabaja sobre la idea de una colectividad, con la idea de individuos libres desde la visión colectiva que trabaja sobre el cuerpo-territorio/cuerpo-social²⁵. En el que establece una interconexión entre la cosmovisión, la cultura, el territorio y los cuerpos. En definitiva, una idea del *nosotras/os* engloba: humanas, tierra, agua, plantas, árboles, etc. Estas nuevas propuestas desarrollan conceptos propios que permiten describir vivencias y realidades a las que no se les ha dado cabida.

Como feminista comunitaria quiero contribuir con mis pensamientos a los caminos de astucia donde las mujeres estamos aportando desde diferentes lugares. Yo lo hago desde esta identidad étnica como mujer indígena, porque desde este lugar esencialista puedo ser crítica a partir de lo que conozco y vivo, pero también lo hago desde mi identidad política como feminista comunitaria porque esto imposibilita, no solo ser crítica del esencialismo étnico que me atraviesa, sino que me permite abordar el análisis de mi realidad de mujer indígena con un enfoque antipatriarcal comunitario, que cada día se teje con sus propios conceptos y categorías y que se nombra con autoridad mis opresiones, pero también mis transgresiones, mis creaciones. (Cabnal 2010, 11)

Ese *tejer* al que hace referencia Lorena Cabnal se da de forma constante en las mujeres indígenas víctimas de desplazamiento y de otras muchas violencias. Es por esto, que queremos visibilizar las rupturas que se producen y las creaciones a las que en ocasiones llevan esas rupturas. En este momento, *el tejido* que se está elaborando por las mujeres indígenas es muy significativo, tanto a nivel de prácticas como de discursos. Se está dando un diálogo, una confluencia muy fructífera, que está permitiendo que esas re-formulaciones identitarias de las que hablamos sean vividas y conceptualizadas de maneras propias.

La investigación realizada sobre la situación en Colombia de las mujeres indígenas, me ha llevado a conocer las redes que se han tejido, los pasos que han dado y las cuestiones que han planteado en relación a las identidades de género y etnia. Todo esto, me ha interpelado como feminista e investigadora, me ha llevado a reflexiones en las cuales comienzo a adentrarme.

²⁵ Ver la entrevista que Ochy Curiel hace a Francesca Gargallo sobre su libro *feminismos del Abya Yala* (2012). <https://www.youtube.com/watch?v=MSCZm5brTh8> [Consultado 7/05/16].

Conclusiones

En definitiva, las mujeres indígenas desplazadas están sujetas a muchas violaciones de derechos en cuya base están las identidades de género, etnia y de desplazada. Esto las lleva a estar inmersas en un continuum de violencias debido a la desigualdad de género existente, lo que nos lleva a focalizarnos en cómo la identidad de género discrimina y es base de las violencias contra las mujeres, siendo unas de las víctimas más azotadas por el conflicto. Pero estos análisis quedan limitados si no observamos la imbricación de identidades que se da en el caso de las mujeres indígenas, en el cual la identidad étnica se imbrica con la de género y con la de desplazada, creando unas violencias y resistencias específicas.

Estas realidades las hacen enfrentarse a cotidianidades en las que sus prácticas e imaginarios, individuales y colectivos, se ven modificados. El desplazamiento rompe el entramado comunitario desde el que se construye lo indígena, desaparece el territorio, base de la construcción de sus identidades y de la demanda de derechos. Con ello se desestructuran las formas de vida, los roles que desempeñan dentro de la comunidad han de modificarse porque en los nuevos espacios de destino muchas de las tareas que cada persona desempeña no se pueden desarrollar. Además, las familias han de recomponerse y reorganizarse, al igual que la colectividad que ha sido desmembrada, desapareciendo las redes de apoyo que estaban constituidas. Las violencias, el medio y las consecuencias de las masacres, amenazas, hostigamientos, etc., provocan que la llegada a los lugares de destino se haga con miedo y precaución. Esto hace que la integración sea compleja. Las condiciones de salubridad y acogida son precarias, lo que lo dificulta aún más la llegada. A pesar de todo, las vidas continúan y se provocan rupturas y transgresiones en relación a las construcciones identitarias de género y etnia, que les permiten crear proyectos propios. En estos momentos es una necesidad la generación de redes, la reivindicación de derechos y la sostenibilidad de la vida a pesar de que en muchas ocasiones las condiciones son deplorables. Esto induce a las mujeres indígenas al desarrollo de nuevas capacidades, las cuales adquieren por la necesidad de una formación política en relación a los derechos y a la reivindicación de los mismos, liderazgo de procesos, generación de ingresos, entre otros. Además en los procesos de reivindicación y demanda de derechos se dan reflexiones que cuestionan el orden social que las oprime, las políticas que las excluyen, así como las oportunidades que se les brindan. Todo esto se está construyendo dentro de las redes indígenas, desde lo comunitario, pero también se está dando una revisión paralela dentro de las redes de mujeres indígenas. En estos nuevos caminos abiertos es donde señalamos que se han re-formulado las identidades de género y etnia por parte de las mujeres. Es decir, aquí se da una nueva lectura y nuevas vivencias de lo que supone ser mujer indígena en este contexto de desplazamiento forzado en el marco del conflicto armado. Se producen rupturas de las construcciones de las identidades que se dan desde el sistema de género colonial y se re-formulan desde vivencias y cotidianidades contemporáneas.

De esta forma, las mujeres indígenas están siendo visibles en muchos espacios a nivel nacional e internacional. Comienzan a ocupar lugares desde los que generan sus pro-

pios discursos y prácticas, reclamando su lugar, imprescindible, tanto en los movimientos indígenas como a nivel global. Además, en el campo teórico, las activistas y académicas, desde los feminismos descoloniales y comunitarios, abren cuestionamientos y reflexiones que interpelan a los patriarcados indígenas y no indígenas, así como a los feminismos occidentales. Todas estas producciones y acciones están visibilizando, por un lado, cómo se llega a ser víctimas y, por otro, cómo es posible salir de ese estatus.

Bibliografía

- ACNUR (2001). *Desplazamiento forzado interno en Colombia, Conflicto, Paz y Desarrollo*. Colombia: ACNUR.
- AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional) (2010). *Memorias del Foro "Experiencias de las mujeres indígenas y la cooperación internacional en Colombia"*. Colombia: AECID.
- ALFONSO, CARLA y MARTÍN, CARLOS (2013). *Memoria para la vida: Una comisión de la verdad desde las mujeres para Colombia*. Ruta Pacífica de las Mujeres. Bilbao: Hegoa.
- BELLO, MARTHA N. (2000). Narrativas alternativas: rutas para reconstruir la identidad. En Nubia, Martha *et. al.* (comp.). *Efectos psicosociales y culturales del desplazamiento*. Colombia: Coedición Universidad Nacional de Colombia, Fundación Dos Mundos, Corporación Avre. Pp. 111-168.
- BUTLER, JUDITH ([1990] 2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- CABNAL, LORENA (2010). *Feminismos diversos: el feminismo comunitario*. España: Acsur las Segovias.
- CASTILLO, LUIS CARLOS (2007). *Etnicidad y Nación. El desafío de la diversidad en Colombia*. Colombia: Universidad del Valle.
- CEPAL (Comisión Económica Para América Latina y Caribe) (2006). Capítulo III: Pueblos Indígenas de América Latina: antiguas inequidades realidades heterogéneas y nuevas obligaciones para las democracias del siglo XXI. *Panorama Social de América Latina*. CEPAL.
- CODHES y ACNUR (2000). Seminario Internacional: Desplazamiento Forzado Interno en Colombia, Conflicto, Paz y Desarrollo. Colombia: Kimpres.
- CRENSHAW, KIMBERLÉ W. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6, pp. 1241-1299.
- CRIC (Consejo Regional Indígena del Cauca) (2009). *La Lucha por la Tierra, Semilla de Unidad, Organización y Fortalecimiento Cultural*. Colombia. Editorial El Fuego Azul.
- CUMES, AURA (2014). 'Esencialismos estratégicos' y discursos de descolonización. En Millán, Margarita (coord.). *Más allá del feminismo: caminos para andar*, México: Red de Feminismos Descoloniales. 61-86.

- CURIEL, OCHY (2013). La nación heterosexual. Análisis del discurso jurídico y el régimen heterosexual desde la antropología de la dominación. Bogotá. Colombia: Ed. Brecha lesbica y en la frontera.
- CURIEL, OCHY (2014a) Cap.2: Construyendo metodologías feministas desde el feminismo decolonial., en Mendina, Irantzu et. al.(eds). *Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*. Hegoa, Simref, UPV/EHU.
- CURIEL, OCHY (2014b). Hacia la construcción de un feminismo descolonizado. En Espinosa, Yuderkys, Gómez, Diana y Ochoa, Karina, *Tejiendo de otro modo: feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. Colombia: Editorial Universidad del Cauca. Colombia. Pp.325-334.
- DAVIS, ANGELA ([1981] 2004). *Mujer, raza y clase*. Madrid: Akal.
- DORRONSORO VILLANUEVA (2011). Resimbolizar para transgredir. En *Formas-Otras. Saber, nombrar, narrar, hacer. IV Training Seminario de jóvenes investigadores en Dinámicas Interculturales*. Barcelona: CIBOD.
- DUSSEL, ENRIQUE (2000). Europa, modernidad y eurocentrismo. En Lander, Edgardo (comp.). *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latinoamericanas*. Argentina: CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales).
- ESPINOSA, YUDERKYS; GÓMEZ, DIANA; OCHOA, KARINA (eds.) (2014). *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. Colombia. Editorial Universidad del Cauca.
- GALLEGO ZAPATA, MARINA (Coord.) (2013). *La Verdad de las Mujeres. Víctimas del Conflicto Armado en Colombia*. Tomo I, II y Resumen. Colombia: Ruta Pacífica de Mujeres.
- GARGALLO CELENTANI, FRANCESCA (2012). *Feminismos desde Abya Yala. Ideas y proposiciones de las mujeres de 607 pueblos de nuestra América*. Bogotá: Ediciones desde abajo.
- GOBINEAU, JOSEPH ARTHUR ([1853]1967). *Essai sur l'inégalité des races humaines*. Livre I, Chapitre XVI. Paris : Éditions Pierre Belfond.
- HILL COLLINS, PATRICIA (1991). Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment. *The American Journal of Sociology*. Vol.97, No3. 887-899.
- LANDER, EDGARDO (2000). Ciencias sociales: saberes coloniales y eurocéntrico. En Lander, Edgardo (comp.). *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latinoamericanas*. Argentina: CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales).
- LOZANO, JANNETH y GONZÁLEZ HENAO, RAQUEL (2012). *Mujeres indígenas, sabias y resistentes*. Colombia: ONIC (Organización Nacional Indígena Colombia).
- LUGONES, MARÍA (2014). Colonialidad y género. En Espinosa, Yuderkys, Gómez, Diana y Ochoa, Karina, *Tejiendo de otro modo: feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. Colombia: Editorial Universidad del Cauca. Pp. 57-74.
- MEERTENS, DONNY (2000). *Ensayos sobre tierra, violencia y género*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- MOLINA, ANA ELOISA (2009). Las claves de la I Cumbre Continental de Mujeres Indígenas del Abya Yala. *Revista Pueblos*. <http://www.revistapueblos.org/old/spip.php?article1676> [Consultado 9/5/2016].

- MUJERES EN RED (2008). Ier Foro Internacional de Mujeres Indígenas: “Hemos tomado la decisión de dejar de ser objetos folklóricos”. *Mujeres en red*. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1459> [Consultada 9/5/ 2015].
- NNUU (Naciones Unidas) (2011). *Resumen del informe y recomendaciones de la misión a Colombia del Foro Permanente. Situación de los Pueblos Indígenas en Peligro de Extinción en Colombia*. Naciones Unidas: Foro Permanente de Cuestiones Indígenas. Consejo Económico Social. (E/C.19/2011/3).
- ONIC (Organización Nacional Indígena de Colombia) (2014). *Informe Anual de Derechos Humanos*. Colombia: Consejería de Derechos de los Pueblos Indígenas, Derechos Humanos, Derechos Internacional Humanitario y Paz.
- PALENCHOR ANACONA, M^a OVIDEA (2010). Informe general de Misión Humanitaria”. Cuba nuestra: internacionales. <http://cubanuestra6eu.wordpress.com/2010/08/31/colombia-informe-general-de-mision-humanitaria/>
- PAREDES, JULIETA (2008). Hilando Fino desde el feminismo. Perú: LIFS (Lesbianas Independientes, feministas socialistas).
- PLATERO MÉNDEZ, RAQUEL (Lucas) (2012). Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Barcelona: Bellaterra.
- QUIJANO, ANÍBAL (2006). El “movimiento indígena” y las cuestiones pendientes en América Latina. *Argumentos*, vol. 19, núm. 50, enero-abril. 51-77. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- RESTREPO, EDUARDO y ROJAS, AXIEL (2010). Inflexión decolonial: fuentes, conceptos y cuestionamientos. Editorial Universidad del Cauca. Colombia.
- SEGATO, RITA LAURA (2014). Colonialidad y patriarcado moderno: expansión del frente estatal, modernización, y la vida de las mujeres. En Espinosa, Yuderkys, Gómez Diana, Ochoa, Karina (eds.). *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. Colombia: Universidad del Cauca. Pp.75-90.
- SEGATO (2016). Resistences de dones davant les guerres. Jornadas Radical-ment feministes. 4 Junio. Barcelona.
- SUÁREZ, HARVEY D. y HENAO, DIEGO F. (2003). El desplazamiento forzado indígena en Colombia. La ley del silencio y la tristeza. Colombia: CODHES (Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento).
- SUÁREZ, LILIANA y HERNÁNDEZ, ROSALVA A. (eds) (2008). *Descolonizando el feminismo: Teoría y Prácticas desde los Márgenes*. Madrid: Catedra.
- TOVAR RESTREPO, MARCELA (2004). Etnicidad, Género y Conflicto armado en Colombia. *Dpto. Antropología Queen College. City University of New York*.
- TUBERT, SYLVIA (2010). Los ideales culturales de la feminidad y sus efectos sobre el cuerpo de las mujeres”. *Cuadernos de Psicología*. 12 (2). 161-174.

La estética del juego político en el marco de la Femocracia Sur Americana durante el primer gobierno de Dilma Rousseff (2011-2014)*

The aesthetics of the political game within the framework of the South American Femocracy during the first government of Dilma Rousseff (2011-2014)

FERNANDA PATTARO AMARAL
ANA CLÁUDIA DELFINI CAPISTRANO DE OLIVEIRA**

Docente-investigadora del Mestrado em Gestão de Políticas Públicas – UNIVALI, SC. Brasil

Coordinadoras de estudios multidisciplinares de género de la Red-HILA (Red Iberoamericana de Ciencias Sociales con enfoque de género) - SP/Brasil

Recibido: 10/5/2016
Aceptado: 14/11/2016
doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3551>

Resumen. Este artículo intenta hacer una reflexión primaria sobre la Femocracia en el gobierno de Brasil en la figura de la jefa de Estado: Dilma Rousseff en su primero mandato (2011-2014). El concepto de Femocracia es un concepto bastante contemporáneo y poco analizado, sobre todo en los recientes gobiernos dirigidos por mujeres. Además, también es posible a la luz del concepto de Femocracia sacar algunos prejuicios dirigidos a las mujeres por el hecho de ser mujeres y su pertenencia al terreno del poder – predominantemente masculino, sobretodo en Suramérica. La metodología utilizada ha sido una revisión de la literatura pertinente sobre el pensamiento político, el feminismo en Brasil y el cruce de esas dos vertientes, y los analices del gobierno mencionado a la interpretación de la Femocracia. Los resultados son importantes en el sentido de que el término es relativamente nuevo y existe, por lo tanto, un gap político sobre los gobiernos ejercidos por las mujeres interpretados a la luz posmoderna de la Femocracia; además, el hecho de la existencia de tecnócratas feministas en los gobiernos demanda la aplicación de términos propios para realiza los análisis pertinentes a una nueva realidad destacada por la lucha de las mujeres por el espacio público.

Palabras clave: femocracia, democracia, género, Brasil, Dilma Rousseff.

Abstract. This article aims to make a primary reflection about Femocracy in Brazilian government by its Head of State: Dilma Rousseff in her first government (2011-2014). The concept of Femocracy is a fairly contemporary concept and little discussed, especially in recent governments led by women. In addition, it is also possible in the light of the concept of Femocracy take some prejudices aimed at women because they are women and they are working

* Agradecemos al amigo Edgar Lara López por la revisión del texto y las contribuciones intelectuales.

** fpa.sociologia@gmail.com / anaclaudia.univali@gmail.com

in the field of politics - predominantly male, especially in South America. We will work in this article the concept of aesthetic politics in a femocratic government to trim the issue and gain some depth theoretical discussion and practical application on a government. The methodology used will be a review of the relevant literature on political thought, feminism in Brazil intertwining these two aspects, and analyze the government referred by the Femocracy concept. The results are important in the sense that the term is relatively new and there is, therefore, a political gap on governments exercised by women interpreted in the postmodern concept of Femocracy, also we have the fact of the existence of feminist technocrats governments that demand the applicability of own terms to analyze relevant actions brought by the new reality by leading the struggle of women for public space.

Keywords: femocracy, democracy, gender, Brazil, Dilma Rousseff.

Introducción. La política para los hombres

El filósofo Platón (2004) sostenía que la política era el espacio donde se podría construir un mundo aparte, donde todo sería perfecto bajo los ojos de su creador, para reemplazar el actual mundo en creciente deterioro. Así, podemos afirmar que ese mundo construido por la política está hecho a la imagen de sus creadores – los que detienen la legitimidad del ejercicio del poder político. Velozmente la política se asoció a un mecanismo poderoso de dominación, que históricamente está asociado a la supresión de libertades (físicas, concretas o simbólicas, psicológicas) de un grupo sobre otro. Ese poder se ve aplicado institucionalmente cuando el Estado tiene la legitimidad del uso de la fuerza, la cual puede conducir a que la dominación sea percibida como algo natural, incluso los excesos de la utilización del poder; esto puede derivar a lo que Foucault (1995) llamó “formas patológicas – enfermedades del poder”, en donde el uso excesivo del poder posibilitó el desarrollo de modelos políticos totalitarios como el fascismo y el estalinismo.

Para comprender las relaciones de poder hay que observar no solamente el poder en sí mismo o sus racionalidades, sino también las formas de resistencia y el ejercicio de lucha en contra las relaciones de poder, ya que esencialmente que se juega son las resistencias que se ponen hacia las formas de poder que sujetan los individuos, sea mediante control y dependencia, o mediante su propia identidad (Foucault, 1995).

La idea de la dominación siempre fue una idea “masculina”, ha sido (y sigue siendo) asociada a atributos considerados masculinos, como la fuerza, la virilidad, el heroísmo y la robustez, lo que hace de la propia política un campo enmarcado por discursos y prácticas sexistas. Los movimientos feministas, en sus diversos segmentos, siempre han cuestionado las relaciones de poder que resultan en dominación, explotación y sujeción de las mujeres y sus cuerpos, en cualquier área (sea religiosa, sea sexual, sea política o económica). El feminismo de la primera ola (siglo XVIII y XIX) fue marcado, sobre todo, por las luchas hacia la dominación y explotación política en nombre de la garantía de los derechos civiles y el sufragio, al paso que en la segunda y tercer ola (siglo XX) se han evidenciado la lucha identitaria hacia las formas de sujeción femenino que se tradujo en las demandas por la igualdad, la libertad, la sexualidad y la democracia femenina¹.

¹ En este sentido, iremos explorando el concepto de la femocracia en el contexto de las luchas feministas dentro del campo político, exponer algunos prejuicios dirigidos a las mujeres por el hecho de ser mujeres y su pertenencia al ter-

1. La Democracia y la República: la política a los ciudadanos

La Democracia Griega se sitúa cerca de los siglos VIII a.C - IV a.C., en la cual el poder político emanaba del centro hacia los alrededores, requiriendo la presencia y participación de los ciudadanos, que, por su vez, constituían un 10% de la población griega representadas por hombres, pues la democracia estaba negada a las mujeres, los/as niños/as, los esclavos y extranjeros. Por lo tanto, la democracia² en su nacimiento ya era un régimen de exclusión.

Platón (2004) a su vez, afirma que la República era algo sofisticado y que su conducción debería estar a cargo de una elite intelectual, pues “la *pólis* es un organismo moral” cuya finalidad es “la realización de la justicia y de la virtud” (Oliveira, 2014, p.33), y para eso existe la necesidad de profundo conocimiento de sus estructuras. La democracia como tal permite que los actores no aptos al ejercicio de la política lo ejerciesen y eso podría instaurar un gobierno de “ineptos que ponen en riesgo el orden moral e institucional de la *pólis*” (Oliveira, 2014, p.34).

Aristóteles (2004) también hizo análisis sobre la política y la democracia, el cual disertaba sobre el gobierno democrático en el rol del Estado en su estudio intitulado “Política”³. Aun siendo cuestionado sobre el poder familiar, Aristóteles (2004) afirma que el dominio natural del hombre sobre la mujer es del tipo político, más estadista, mientras que sobre los hijos es más real, como lo de un rey. Además de considerar la mujer inferior al hombre por su naturaleza, se puede decir que su concepción de la democracia como un modelo de gobernabilidad del pueblo y para el pueblo no es totalmente acertada, puesto que estaban excluidos de la vida y vivencia políticas las mujeres, los esclavos, los/as extranjeros/as y los/as niños/as.

2. John Locke y el patriarcado

Siempre manteniendo el *focus* en la comprensión del contexto histórico de cada acontecimiento humano/social, empezaremos esta parte trabajando las perspectivas de algunos pensadores del siglo XVIII sobre el comportamiento social de la mujer de esa época que enmarca una división en términos de ruptura entre la Ciencia y la Religión (Siglo de las Luces - Ilustración). John Locke es la base fundamental para la comprensión de la teoría política moderna y las democracias liberales.

reno del poder – predominantemente masculino, sobretodo en Suramérica. La metodología utilizada será una revisión de la literatura pertinente y los análisis del gobierno mencionado a la interpretación de la Femocracia. Los resultados son importantes en el sentido de que el término es relativamente nuevo y existe, por lo tanto, un vacío político sobre los gobiernos ejercidos por las mujeres interpretados a la luz posmoderna de la Femocracia.

² Algunos teóricos como Carole Pateman (1992) y Norberto Bobbio (2000) apuntan las dudas y dificultades de colocar en práctica un gobierno del pueblo y para el pueblo (el principio máximo de la democracia). Bobbio justifica que la burocracia y la lentitud del proceso dificultan la concretización de un proyecto político democrático. Es oportuno mencionar que la no incorporación de la mujer como actriz política es otro obstáculo para la concretización de esa democracia.

³ En el tomo I, capítulo I, párrafo 10.

Las tesis políticas de John Locke tuvieron importancia vital para el desarrollo de la democracia liberal de occidente, así como fundamento de las revoluciones inglesa y francesa, e incluso fueron la base de la teoría de la separación de los poderes, de Montesquieu, y la Declaración de Independencia de los Estados Unidos.

Desde el momento de su definición sobre el poder político, Locke afirma que el hombre políticamente debe gobernar su mujer, ya que ésta es políticamente incapaz de autogobernarse, es decir que dada a su naturaleza la mujer es incapaz o no fue dotada de capacidades para ejecutar algún, de tal manera que se concibe un cómo ser necesitado de un ente más poderoso o capaz para gobernarla en sociedad⁴. No obstante, el autor ha contribuido al logro de algunos avances femeninos en el terreno de los derechos igualitarios (Rodrigues, 2004; Hirschmann & McClure, 2007; Sommerville, s.f).

En el calor de los intensos debates políticos, las tesis sobre el derecho natural de las mujeres ganaban impulso con las obras de John Locke. En 1690, cuando el escribe su obra principal, "Dos Tratados sobre el Gobierno", se trabaja los principales puntos estructurales de las democracias liberales.⁵ Sobre la sociedad política o civil, Locke (2003) expone esa idea contractual entre el hombre y la mujer en la sociedad conyugal:

Pero marido y mujer, aunque compartiendo el mismo cuidado, tienen cada cual su entendimiento, por lo cual inevitablemente diferirán en las voluntades. Por ello es necesario que la determinación final (esto es, la ley) sea en alguna parte situada: y así naturalmente ha de incumbir al hombre como al más capaz y más fuerte. Pero eso, que cubre lo concerniente a su interés y propiedad común, deja a la mujer en la plena y auténtica posesión de lo que por contrato sea de su particular derecho, y, cuando menos, no permite al marido más poder sobre ella que el que ella gozare sobre la vida de él (Locke, 2003, p.79).

Algunas interpretaciones feministas sobre las principales tesis políticas de John Locke fueron trabajadas especialmente sobre sus ideas en cuanto a la propiedad y la refutación al patriarcado de Robert Filmer (1680), pero esta última se mantuvo solo sobre el hecho de que el poder no emanaría naturalmente del Estado, mientras que el padre (de familia) tendría poder sobre su familia (hijos/as y mujer, claro). Así nos presenta la situación Johann Sommerville (s.f)⁶:

⁴ Parece oportuno, para este propósito, definir lo que entiendo por poder político; que el poder de un magistrado sobre un súbdito es distinto del poder del padre sobre los hijos, del señor sobre sus sirvientes, del marido sobre la mujer, y del noble sobre el esclavo. Como esos diversos poderes están a veces reunidos en la misma persona, si la observamos desde esos diferentes puntos de vista, podría ser de utilidad distinguir tales poderes unos de los otros, apuntando las diferencias entre un jefe de comunidad, un padre de familia y un comandante (Locke, 2003, p.22).

⁵ El primer tratado refuta la obra "El Patriarca", de Robert Filmer (1680), que trabaja con la línea central del poder naturalmente emanado por el padre sobre sus hijos (y no porque los hijos aceptaron y le concedieron ese poder) y, consecuentemente, del padre (gobierno) sobre los hijos del Estado (pueblo/ciudadanos). De esa forma, Filmer (1680) puso en la misma ecuación los dos poderes emanados por los dos "padres", mientras Locke afirmaba que se trataba de dos poderes diferentes, pues el poder del padre sobre la familia era diferente del poder político (Sommerville, s.f.). El Segundo Tratado (2003) refuta esa idea de Filmer, sosteniendo que los seres son libres por naturaleza y que pactan entre sí en un contrato social. Su tesis es basada en el individualismo.

⁶ El autor explicita la forma como Locke intentó anular la tesis sobre el poder patriarcal de Filmer, pero en realidad, puede que el mismo Locke utilizó el concepto validando el poder natural del padre sobre la familia, solamente haciendo la distinción cuando se trataba del poder político emanado del Estado.

Según Locke, las personas nacen libres e iguales; pero considero a bien que los hombres gobernarán el Estado así como la familia; y no sugirió nada con respecto a la participación de las mujeres en el poder político. Filmer mismo señaló que los principios democráticos genuinos (que él rechazó) involucraban el empoderamiento de las mujeres (y, añadió, de los niños también; él también afirmó que un verdadero demócrata querría ganar un nuevo voto a cada vez que alguien nace o muere). Si se argumenta que las mujeres y los niños son subordinados a los hombres, Filmer sugirió, que se admite que Adán era superior a todos los demás que vivieron mientras él vivió; pero si es así, no puede haber ningún motivo para suponer que en un primer momento el poder estaba en manos del pueblo en su conjunto, y que fue trasladado solamente más tarde a los reyes (Sommerville⁷, s.f).

Rodrigues (2004) todavía tiene una opinión un poco diferente sobre el mismo tema. Para la autora, Locke al defender los derechos individuales manifestó un liberalismo que aportó más inclusiones que exclusiones a las mujeres en la sociedad⁸. Todavía, la autora está de acuerdo con la crítica feminista de que ese poder patriarcal cedido a los hombres marcó la posición social y política de las mujeres en un momento de vital importancia para el desarrollo de un modelo democrático – el liberal. La autora afirma que las interpretaciones feministas acusan a Locke de estar de acuerdo con un poder natural de los hombres sobre las mujeres (el poder marital), y así de la subordinación natural de la mujer al hombre. Eso compromete la prometida igualdad social promulgada por Locke, porque las mujeres al estar sumisas a un poder patriarcal (para citarnos a Filmer) están excluidas de todas las decisiones políticas. Sin embargo Rodrigues (2004) defiende al autor afirmando que Locke fue rehén de las condiciones históricas de su época, y desde su punto de vista defiende lo que acredita ser la verdad natural; que no habría intención de hacer una distinción entre las capacidades intelectuales de mujeres y hombres.

Hirschmann and McClure (2007), a su vez, reafirman que Locke fue bastante progresista al idealizar los derechos igualitarios de las mujeres a lo de los hombres, y al advertir la división de la tarea de los cuidados con los/as niños/as, que el contrato matrimonial era una opción de ambos y que el divorcio era igualmente una opción válida para cualquier uno de la pareja. Hirschmann and McClure (2007) afirman que Locke también era partidario de una educación para niños y niñas, o sea, que ambos sexos tuvieron tutores para su educación, no solamente los niños.⁹

La autora Terrell Carver (2007), analizó el género y las narrativas en la obra “Dos Tratados” de John Locke a través de los “lentes del género” (Carver, 2007, p.187) y de los

⁷ Sin paginación.

⁸ Él “abrió nuevos lugares para las mujeres al garantizarles los derechos a la propiedad, sean ellas casadas o no, así como fomentó la división de la responsabilidad dentro de la familia con el cuidado con los/as niños/as divididos entre el esposo y el padre” (Rodrigues, 2004).

⁹ Melissa Butler (2007) afirma que los ataques liberales a la teoría del patriarcado (con liberales como John Locke) en el siglo XVII buscaban una ruptura con el modelo dominante en Inglaterra cuyo mayor exponente era Sir Filmer (1680), que preconizaba que “nadie nace libre; todos nacieron en sujeción a algún ente patriarcal superior”. Con eso, Locke cambió el entendimiento de la mujer dentro de la familia, y que pese a que la sumisión de la mujer al hombre se mantuvo en sus textos, él hizo creer que ese poder no era natural, no era divino, sino que consentido por las partes – o una de las partes. De todas formas, las mujeres no logran más derechos civiles garantizados en Locke que en Hobbes o en Filmer (Hirschmann & McClure, 2007).

estudios históricos de hombres y masculinidades, la autora revisó algunos conceptos de Locke a la luz de los estudios de género de finales del siglo XX e inicio del XXI. La autora trabaja sobre la identificación del concepto genérico de hombre, argumentando que la crítica feminista lo percibe como “un cuerpo incapaz de gestar, y como una persona competitiva y con interés propio” (Carver, 2007, p.188). De esa forma, sigue la autora, las feministas también critican ese cuerpo por ser al mismo tiempo sexuado y asexuado, según los ambientes público/privado. Así, el sexo y la reproducción están relegados al ambiente privado –y por consecuencia las mujeres también (porque son las máquinas reproductoras de la sociedad). En tanto que el poder público pertenece a los hombres asexuados– los hombres públicos¹⁰. En las narrativas del Segundo Tratado, está la asociación de las mujeres con la reproducción y la maternidad, así como la asunción de que el rol de las mujeres pertenece a un ambiente privado o doméstico, pero no público, o sea “pre-political” (Carver, 2007, p.189), lo que incita al pensamiento de que el hombre público aparenta ser una persona sin sexo. Shanley (2007), al analizar el contrato matrimonial y social en el pensamiento político del siglo XVII afirma que Locke – en ese punto – ha sido bien importante cuanto al derecho igualitario entre los géneros porque ha asumido que el matrimonio era una relación “contractual”, o sea, pactada entre las dos partes, negociable en cuanto a su inicio y a su final (Shanley, 2007, p.18). Así, la autora concluye que los escritos sobre el contrato matrimonial de Locke fueron una pieza fundamental para los discursos de la política liberal: “John Locke solucionó los dos dilemas teóricos de los parlamentarios anteriores que habían intentado incorporar la visión del matrimonio como una relación jerárquica e irrevocable en un marco político liberal emergente” (Shanley, 2007, p.34).

Melissa Butler (2007) también argumenta que Locke fue el primer pensador a percibir que el “liberalismo” era contradictorio porque al mismo tiempo en que se basaba en la afirmación de la libertad natural a la humanidad, no aseguraba mucho más libertad a las mujeres que la permitida por el patriarcado¹¹. Además, “Locke, en gran parte, aceptó el hecho empírico de la inferioridad de las mujeres y percibió que se fundamentaba en la naturaleza según lo ordenado por Dios” (Butler, 2007, p.105), esa afirmación de Locke consta del Primer Tratado, capítulo V, cuando dice que la Providencia no regaló ninguna autoridad de Adán hacia Eva, o de los hombres hacia sus esposas, pero que predijo/sugirió que las mujeres deberían someterse a sus maridos, pues esa es un fundamento de la Naturaleza (no de la Creación). Schochet (2007) argumenta que la utilización de la familia como base de la orden política ha sido utilizada desde Grecia, siendo esta un tipo de precursor estructural del orden político.

De una manera general, Locke con sus Tratados estableció una literatura de defensa de la naturaleza humana, pero también estableció una literatura que al no extender el poder igualitario a las mujeres, terminó por justificar y defender una orden social política

¹⁰ El escándalo del Bill Clinton -1998 - que mantenía relaciones “inapropiadas” (palabras de Clinton) con una mujer en prácticas en el gobierno (Mónica Lewinsky) chocó a los EEUU no solamente por la moralidad, sino que por revelar que los hombres públicos son sexuados.

¹¹ Todavía, la autora afirma que “Locke no estaba interesado en crear un mundo en el cual todos los seres eran iguales; en su visión siempre iban a existir diferencias entre los individuos” (Butler, 2007, p.103).

puramente masculina, que, aún hoy en día se hace visible pese a los avances del feminismo y de los diversos movimientos de mujeres buscando una mayor participación de la mujer en la arena política.

3. El modelo Femocrata, el Feminismo de Estado y las estrategias femocraticas¹²

La trayectoria de las mujeres en la vida política permite la posibilidad de diseñar acciones de resistencia contra relaciones de poder desiguales y excluyentes pautadas por el dominio masculino en la esfera pública y por el padrón de democracia “masculina”. Estas acciones permiten analizar el desarrollo de nuevas formas de ejercer el poder político por parte de las mujeres, como la femocracia.

Rankin y Vickers (2001) argumentan que hacer política no es una acción restringida a los órganos gubernamentales, también, como lo señala un viejo eslogan feminista: “lo personal es político”, es decir, se hace política de varias formas. Lo que existe es una división entre esos modos de hacer políticas y las llamadas “políticas oficiales” limitadas a los siguientes ámbitos: legislaturas, burocracias, cortes (leyes) y la policía. En las políticas oficiales las mujeres ejercen el poder político a través de sus cargos electivos, de la votación y del *lobby*, actúan en la política “no oficial” directa o indirectamente a través de su influencia en la opinión pública. Esto da lugar a la importancia del feminismo de Estado:

Una innovación importante en cómo las mujeres activistas pueden tener acceso a la toma de decisiones del gobierno fue el desarrollo de lo que se denomina “feminismo de Estado”. El concepto se refiere a las “actividades de las estructuras del gobierno que trabajan formalmente con la promoción de la condición y de los derechos de las mujeres” (Stetson y Mazur 1995: 1-2). La evolución del feminismo estatal es importante para determinar si (...) el status de las mujeres que existe dentro de las estructuras del Estado ofrece oportunidades para que las mujeres logren el cambio o si existe principalmente para permitir que los gobiernos digan que están consultando a las mujeres y tomando en cuenta sus necesidades (Rankin y Vickers, 2001, p.6).

Así, las principales feministas responsables de teorizar el Estado fueron las del segmento radical en los Estados Unidos - con las lecciones aprendidas de la primera ola del feminismo, en los años 1960 en muchos países occidentales - fueron ellas también que empezaran a indagar el universo de las políticas públicas oficiales enfatizadas en el sistema patriarcal. De acuerdo con sus estudios, la red de instituciones del feminismo de Estado incluye agencias como ministerios específicos, secretarías, comisiones, etc. enfatizando temas que conciernen a la agenda feminista, dialogando abiertamente con los diversos movimientos de mujeres y las feministas, estableciendo así un puente entre el gobierno y la sociedad civil.

En la América Latina, a partir de los años 1970, se han fortalecido la institucionalización del feminismo en organismos públicos, y es reconocido como el feminismo institucio-

¹² Traducción libre: “El modelo femócrata de feminismo de Estado y estrategias femócratas”.

nal o “la institucionalización de intereses feministas” en el Estado (Stetson y Mazur, *apud* Ruiz, 2006, p. 147.) La contribución de la femocracia es un perfeccionamiento de la democracia con las críticas del rol del Estado en las políticas públicas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, independiente de cual sea la vertiente feminista. No existe, y tampoco podría existir, un consenso en el interior del movimiento feminista (sean liberales, radicales, post-estructuralistas, por ejemplo) a cerca del rol estatal en pro de los intereses de las mujeres, pero lo que hay en común es la defensa del paradigma de género en las políticas públicas promotoras de la igualdad y lucha contra la dominación patriarcal presente en las instituciones gubernamentales. Clarissa Paradis (2013) entiende el feminismo estatal como la cuarta ola del feminismo en América Latina, cuyos orígenes se encuentran en los estudios feministas sobre el Estado de Bienestar Social en los años 1980, teniendo como principal característica la organización de las demandas de los movimientos de mujeres en el interior de los mecanismos institucionales de los gobiernos. Al referirse al feminismo latinoamericano, Paradis (2013, p. 2) lo clasifica como “comunidades de políticas de género”, y lo destaca de las acciones de los - “Mecanismos Institucionales de Mujeres” (MIM). Ruiz (2006, p. 167, 168), prefiere el término “democracia de género” para explicitar mejor la inclusión de hombres y mujeres en sus cambios efectivos de género.

Pese a que hay varias controversias a cerca del roles de la femocracia, es posible afirmar que la femocracia constituye en un ejercicio de comprensión del Estado como un aparato institucional organizado a partir de luchas políticas específicas de las mujeres. Esto consiste en afirmar que no existe la posibilidad de que el Estado se mantenga neutro en relación al género, esto es, las organizaciones estatales son espacios de poder y de relaciones *generificadas* que pueden producir avances o retrocesos en términos de la igualdad o desigualdad del género. El feminismo institucional solamente puede ser reconocido como un feminismo del Estado desde el momento en que implemente acciones transversales a favor de la igualdad de género y estén constituidas dentro de una agenda feminista. Así, el nivel de influencia de las mujeres en las políticas puede ser evaluado de tres maneras: a) desarrollar un trabajo de presión independiente y autónomo a través de grupos de mujeres, particularmente organizaciones no-gubernamentales (ONG) y agencias de cooperación internacional, o movimientos sociales contra o/a favor del Estado, siendo reconocidas como feministas “institucionalizadas”¹³; b) actuar directamente en el aparato estatal para producir políticas públicas con enfoque del género e igualdad a fin de posibilitar el cambio del carácter patriarcal de las estructuras estatales; c) actuar en colectivos o instituciones feministas el carácter autónomo, siendo reconocidas como feministas “autónomas” (Paradis, 2013; Ruiz, 2006 & Stromquist, 1996).

Un caso peculiar se pasó en Nueva Zelanda y Australia con el surgimiento de las *femócratas*. Las *femócratas* (burócratas feministas) surgen de la “interacción de los movimientos de mujeres y los gobiernos administrados por asesoras feministas” (Rankin y Vickers, 2001,

¹³ Para Costa (2005) “feminista institucionalizada es la forma peyorativa en que las auto-identificadas como feministas autónomas nombran aquellas ocupadas en las agencias bilaterales y multilaterales, en los organismos estatales y profesionales de ONGs feministas.” <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/380/285>

p. 6): “La experiencia Australiana con el feminismo de Estado ha alcanzado resultados significativo en las áreas estratégicas de antiviolencia, incluyendo (...) la integración efectiva de programas sensibles a las necesidades de las mujeres aborígenes”. La estrategia *femocrática* es un modelo reconocido del feminismo de Estado, utilizado en Australia con buen suceso, capaz de transitar entre acciones e influencias públicas (de género) sobre la política (de género) institucionalizada, implicando así en políticas oficiales que atiendan a demandas feministas. El modelo de feminismo de Estado aplicado en Australia (la estrategia *femócrata*) ha logrado una mayor participación política de las mujeres en cuanto al voto obligatorio, siendo la participación de las mujeres hasta un 30% en cámaras legislativa como el Senado, por ejemplo¹⁴; además han hecho viable una mayor capacidad de gastos para el desarrollo de las mujeres, y el cumplimiento de los tratados de cooperación internacionales. El buen resultado de ese modelo feminista viene del hecho de que sus representantes junto al gobierno dialogan constantemente con los diversos movimientos de mujeres y feministas, buscando conocer sus demandas y suplirlas, afirmando así sus condiciones de representantes de ese electorado femenino politizado.¹⁵ Sin embargo, las mujeres fueron solo receptoras de políticas públicas y solo recientemente también son partícipes en la formulación; los partidos políticos son predominantemente masculinos a pesar de la discusión de las cuotas de paridad. Eso generó que las mujeres buscaran otras opciones alternativas de llegada al poder y a la representación política, como la creación de los partidos feministas.

Así, el principal objetivo de la femocracia es cambiar las relaciones políticas estatales para una efectiva igualdad de género, es decir, envolver todos los ministerios e instituciones a la problemática femenina y las políticas públicas equitativas hasta que toda la sociedad sea transformada en sus roles del género.

Entretanto, hay que apuntar algunas observaciones al modelo femócrata: A) A pesar de la presencia de las mujeres en las estructuras gubernamentales ser un dato importante que permite una ampliación de la democracia representativa femenina, es necesario considerar el hecho de que no todas las mujeres son feministas y eso puede conducir a ignorar la agenda feminista o al avance de pautas conservadoras; B) Considerar que algunos ministerios o programas liderados por las mujeres no sean tan influyentes al punto de que no sea posible impulsar cambios significativos en las normas de género, a veces muchos tienen poca capacidad institucional para promover políticas públicas con enfoque de género; para medir el nivel de influencia es importante la observar el presupuesto financiero destinado a los ministerios y programas como una de las condiciones efectivas del empoderamiento político de las mujeres; C) Verificar la transversalidad de género en las políticas ministeriales y su interlocución con los municipios y con la sociedad civil.

Estas observaciones son muy importantes para el mejoramiento del ejercicio de la femocracia y para no ser confundida con la demagogia de los Estados que dicen ser pro-

¹⁴ Las representantes de ese modelo *femócrata* junto al gobierno fueron reclutadas entre los movimientos de mujeres y feministas reconocidas, agregando legitimidad a esas voces.

¹⁵ Ese escenario, por ejemplo, es diferente del feminismo de Estado de Canadá donde las representantes políticas y/o las representantes de agencias de mujeres/feministas son funcionarias de carrera y no, necesariamente, representan a las demandas feministas (Rankin y Vickers, 2001, p. 12).

gresistas al incorporar la matriz de género pero no hay empeño en cambiar las normas sexistas presentes en la cultura política. A veces el Estado formula o apoya políticas públicas convencionales que refuerzan los roles de las madres y esposas, en vez de fortalecer o género oportunidades para su calificación y remuneración en el mercado de trabajo; así como también estimular el involucramiento de los padres en la educación de sus hijos o en las tareas domésticas¹⁶.

Lourdes Bandeira (s.f.), propone la separación entre las políticas públicas de género y las exclusivamente elaboradas para las mujeres, siempre y cuando estas últimas no de minimicen lo femenino haciendo énfasis en el rol de reproductora social de las mujeres, en la educación de los/as niños/as, entre otras preocupaciones sexistas, y no tanto por su empoderamiento y autonomía. Entonces, se considera que el ejercicio de la femocracia es muy necesario para el fortalecimiento de la democracia femenina¹⁷, por eso, vamos proceder en el próximo apartado a un recorrido por la femocracia en Brasil.

3.1 Ejercicios de femocracia en Brasil – marcos democráticos

¿Hay caminos que apuntan conquistas feministas en los espacios públicos y cotidianos de la vida política que pueden ser comparados al modelo político femocrata? En el transcurso de este apartado, queremos apuntar que es muy importante no considerar el éxito de un ejercicio femocrata solo por las conquistas electorales de las mujeres o mediante el aparato estatal, otros indicadores deben ser evaluados para que se pueda medir el alcance de este ejercicio, como por ejemplo, la participación femenina en ONGs, movimientos sociales, articulaciones con proyectos de naturaleza política que identifican temas de género o a cerca de los derechos de las mujeres, deliberación en conferencias, fórums y congresos.

En Brasil, la cultura política fue estructurada a partir de las nociones del orden público como masculina en oposición al mundo privado como femenino, relacionado a la familia y naturaleza femenina. Estas nociones ordenan el imaginario político de la dominación masculina y remiten, históricamente, a la cultura patriarcal que impone la separación entre mujeres y la vida pública. Lo cual consecuentemente, se traduce en una política con base en la autoridad y superioridad del hombre sobre la mujer, vista como sumisa e inferior en los cuadros del patriarcado.¹⁸ El gran marco de la lucha femenina en el campo po-

¹⁶ Como señala Nelly Stromquist (1996), hay una nítida preferencia, por parte del Estado, en la proposición de políticas que discutan las desigualdades del acceso de las mujeres a educación pero no hay el mismo empeño en la identificación de las fuerzas sociales, económicas o ideológicas subyacentes a la subordinación y dominación femeninas.

¹⁷ “El Estado moldea las relaciones de género a través de las reglamentaciones relativas al divorcio, al matrimonio, al aborto, a la anticoncepción, a la discriminación salarial, a la sexualidad, a la prostitución, a la pornografía, a la violación y a la violencia hacia la mujer” (Walby apud Stromquist, 1996, p. 29).

¹⁸ Eso no significa, sin embargo, que las mujeres estuvieran ausentes o pasivas en relación a la construcción política que marcó las fases más importantes de la historia política brasileña, sobretodo en el pasaje del Imperio a la República, marcada por fuertes rupturas institucionales. Barbara de Alencar, Maria Quitéria, Joana Angélica de Jesus, Jovita Feitosa son algunas de las mujeres combatientes por la Republica, sea en el campo de las ideas o en las batallas militares. Las primeras feministas del siglo XIX se encuentran en el movimiento de la defensa a la educación femenina y el derecho al voto, como Nisia Floresta, Josefina Alvares de Azevedo. (Prado & Franco apud Pinsky & Pedro, 2012, p.194).

lítico se dio en dos fases distintas del republicanismo reciente: La primera, en el inicio del siglo XX, a través de la lucha por el derecho al voto y la participación electoral, cuyos nombres más significativos son Bertha Lutz, quien dirigió la campaña por el sufragio femenino a través de la organización de la asociación política Federación Brasileña para el Progreso de las Mujeres en la década de 1920, y Carlota P. de Queiroz, primera diputada federal en 1933. Varias estrategias fueron utilizadas por las mujeres para romper su exclusión en los espacios de poder, como los manifiestos escritos en periódicos de la época y la fundación de los partidos políticos, como el Partido Republicano Femenino (1910) por Leolinda Daltro y Gilka Machado, el cual defendió el sufragio, la emancipación y la independencia de las mujeres en el mundo del trabajo y la política. Daltro y Machado llegaron a organizar una marcha de mujeres en Río de Janeiro en 1917 a la que asistieron 90 mujeres. (Pinto, 2003, p.19) La segunda fase, al final de la Dictadura Cívico-Militar (1964-1984) corresponde al período de la democratización a finales de 1980, cuando las relaciones entre el Estado y la sociedad sufrieron cambios agudos cuyos efectos incidieron en el movimiento feminista. Los movimientos sociales se han organizado en torno a la lucha por la democracia, como “Mujeres Movimiento Directo Ya” con el llamado “feminismo de resistencia”, y contó con su total apoyo. Inicialmente participaron las mujeres de clase media, pero no tenían un carácter eminentemente feminista porque no se discutía la condición opresiva de la mujer, como lo hacía el feminismo (Pinto, 2003, p.43).

Las cuestiones de género y de la “naturaleza femenina” se desarrolló a partir de los años 1980-1990 a través de los debates sobre los roles sociales y las tensiones entre lo público y lo privado, tan dispendiosos en términos de derechos igualitarios a la élite política patrimonial y patriarcal. En este contexto, se esboza un nuevo feminismo de bases institucionales, lo que profundiza su relación con el Estado en nombre de un proyecto de transformación social más amplia que incluía el establecimiento de la mujer como sujeto político y las reivindicaciones de una agenda de género. En la agenda, se discutió a cerca de las violencias contra las mujeres, las demandas de políticas públicas para la igualdad de género, el derecho a la guardería y los controvertidos derechos sexuales y reproductivos, entre otros. En este escenario, el feminismo asume la incorporación de las demandas de otros segmentos de mujeres como las negras, lesbianas, los movimientos populares de mujeres, con una gran participación de mujeres militantes de ONGs, grupos de reflexión, creación de departamentos de la mujer en los partidos políticos y la participación en conferencias nacionales e internacionales de la década de 1990, como la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. En el marco de esta Conferencia, se creó la Articulación de la Mujer Brasileña, la cual organizó a más de 800 grupos de mujeres en los 24 Estados de la Federación. (Pinto, p.101) Según Costa (2005, p. 9), esta conferencia “represento para el movimiento feminista brasileño una profundización de la articulación con el feminismo latinoamericano en términos de actuación conjunta gracias a una dinámica transnacional, a través de redes formales e informales”, que fueran, sin duda, uno de los pasos más importantes para la femocracia aquí discutida.

Sin ninguna duda, este periodo fue marcado por el proceso de la institucionalización de las mujeres en el marco político de las luchas sociales al interior de las instituciones

públicas a medida que han incorporado una nueva relación del feminismo con el Estado, la creación de las comisarías de policía de la mujer, los consejos de derechos, la ley de cuotas electorales, la elaboración de planos/programas o políticas nacionales y los mecanismos institucionales de mujeres.

Se aprobó la ley 9.100/95 de cuotas de paridad en 1995 a “posiciones en el legislativo y municipal que prevé el mínimo de 30% y el máximo de 70% de candidaturas de cada sexo” (Sánchez, 2014, p.08). La ley fue ampliada en 1997 para los cargos legislativos federales, y en 2009 se hizo obligatorio; sin embargo, en 2010 hubo el incumplimiento de la ley por la mayoría de los partidos políticos, lo que lleva a los hombres a cubrir las vacantes restantes que serían preferentemente para las mujeres (Sánchez, 2014). La formulación de políticas públicas con perspectiva de género afecta la participación significativa de las mujeres en los organismos gubernamentales, como las comisarias policiales de mujeres (1985), los concejos municipales (1983, 1985), la creación de planes nacionales y el Programa de Atención Integral a Salud de la Mujer (PAISM) en 1983, y en la elección de la primera gobernadora (Iolanda Fleming en 1986) y senadora (Eunice Michiles en 1979, debido a la muerte del titular). Los slogans “Constituyente para valer lleva palabra de Mujer” y “Constituyente para valer hay que tener en cuenta a los derechos de la mujer” marcó el Comité político de Mujeres en el “*lobby do batom*”¹⁹ (1987-1999), y por el lema “lo personal es político”. Podemos decir que Brasil ha superado en parte la incorporación de las mujeres a cargos públicos a través de la muerte de sus titulares cuando sus suplentes (en este caso, algunas eran mujeres) asumen el poder, o por ser esposas de políticos, pero eso no significa que el camino está listo, todavía hay una larga senda para superar todas las estructuras patriarcales y sexistas que intentan hacer de las mujeres solo piezas meramente ilustrativas.²⁰

Aunque no existe un consenso dentro del feminismo brasileño en cuanto a su participación en los consejos municipales y ministeriales, es posible observar los logros políticos de las mujeres en cargos de elección popular y formas alternativas de participación política. El miedo de perder la autonomía y debilitar la lucha contra las estructuras patriarcales del Estado ha traído varias rupturas importantes en el movimiento, tales como la división entre los grupos favorables a la participación y la deliberación de la mujer en los espacios públicos, y los grupos contrarios, conectados a los movimientos sociales de base y las organizaciones no gubernamentales que, no obstante, direccionan su diálogo de modo más eficaz junto al Estado. Esta es la gran paradoja del feminismo para tomar las pretensiones de un modelo femocrata. Por un lado, existe la necesidad de oponerse al Estado y ofrecer acciones de resistencia como un mecanismo de transformación y reinterpretación de las mujeres como “actrices” políticas, para usar la expresión de Elizabeth

¹⁹ Lobby del pintalabios, comité creado por las senadoras y diputadas en ejercicio para militar en causas feministas y de género dentro del Congreso.

²⁰ Las Mujeres redijeron la “Carta de las Mujeres Brasileñas”, primer documento de políticas públicas para las mujeres que evidenció la voz activa en la redacción de la Constitución de 1988. La presencia de mujeres militantes de los movimientos feministas durante la Constituyente reveló el poder político de las mujeres. Fueron enviadas 04 *ementas* (*propuestas*) por entidades feministas con 243.068 firmas, y 03 de ellas trataban del trabajo doméstico para la jubilación de las amas-de-casa, el dossier Derechos de la Mujer con varios derechos sociales, y la legalización del aborto (Pinto, 77).

Souza-Lobo (1991). Por otro, se entiende que es necesario actuar dentro del Estado para exigir acciones de promoción de la Igualdad de género dentro de los marcos feministas. Esto presupone la discusión de lo que se entiende por Igualdad y democracia dentro de una sociedad liberal como Brasil, o repensar la democracia a partir de las relaciones de género y no como un modelo dependiente del perfil político de un gobernante o de un Estado. Independiente de la elección, la femocracia se ejerce dentro y fuera del Estado pues el ejercicio de la política, en el sentido foucaultiano, es un ejercicio cotidiano, personal, que atraviesa el individuo y el cuerpo social.

Entre los años 1990 y 2000, el movimiento feminista ya estaba más presente en los espacios institucionales y con una agenda de género más consolidada a partir de metodologías de participación y consultas populares, investigaciones académicas, reuniones y audiencias públicas, organizaciones de mujeres y colectivos feminista en conferencias nacionales, municipales y estatales generando así un diálogo más estrecho entre la sociedad civil y las instancias gubernamentales, tales como la "Asamblea Femenina" (1999-2011). En las palabras de Paradis (23), hay en Brasil una especie de "feminismo estatal de carácter participativo" con una red de instituciones del feminismo de Estado (agencias, ministerios de mujeres, secretarías, comisiones, etc.).

En los dos mandatos del presidente Luis Inácio Lula da Silva (2003 a 2011), se elaboraron nuevas políticas de género como la promulgación de la ley 11.340 de 7/8/2006, la Ley Maria da Penha, la implementación del Plan Nacional de Políticas para las Mujeres (resultado de las tres conferencias nacionales realizadas en 2004, 2007 y 2011), la Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Programa Hambre Cero, la Política de Promoción de la Igualdad Racial, coordinada por la Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial –SEPPIR; y la Política de la Promoción de la Igualdad de Género, impulsada por la Secretaría de Políticas para las Mujeres²¹, creada en 2003, con presupuesto propio y vinculada directamente a la Presidencia de la República. Entre las acciones más significativas de este feminismo institucional están las siguientes: - el refuerzo de la Bancada Femenina del Congreso Nacional; - La creación en 2009 de la Fiscalía de la Mujer en la Cámara de los Representantes/Diputados; - El documento "Articulando la Lucha Feminista en las Políticas Públicas" promovidas por AMB-Articulación de Mujeres Brasileñas; y el lanzamiento de la Plataforma Política Feminista por el Movimiento Nacional de Mujeres²² en 2002.

Se verificas, entonces, en este breve recorrido histórico la evolución del feminismo estatal en las instancias gubernamentales y en las entidades de la sociedad civil, lo que permiten evaluar el estatus de las mujeres a partir de las estructuras del Estado y, sobre todo, su fuerza política presente en las diversas fases de su empoderamiento y capacidad de intervención política.

²¹ Lula ha sido bastante criticado por no indicar una feminista para asumir tal Secretaria.

²² <http://www.institutobuzios.org.br/documentos/PLATAFORMA%20POLITICA%20FEMINISTA.pdf>

3.2 Reflexiones finales: Dilma Vana Rousseff: Primer Mandato (2011-2014) – la estética del juego político en el marco de la femocracia Brasileña

Para entender la dimensión estética de la política es necesario destacar qué elementos conceptuales se usaran en este apartado. Para el filósofo Jacques Rancière (2005) existe en la base de la política una estética entendida a través del principio Kantiano que es como un sistema de formas determinadas a priori lo que se da por sentir. Así, sigue el filósofo, esa estética es “un recorte de los tiempos y de los espacios, del visible y de lo invisible, de la palabra y del ruido que definen al mismo tiempo el lugar y lo que está en juego en la política como una forma de experiencia” (Rancière, 2005, p. 17).

De esta forma, y según la comprensión de Rancière (2005), la política es el terreno donde se ocupa de todo lo que se ve y todo aquello que se puede decir sobre lo que se ha visto, de los que tienen la competencia para ver y la calidad para decir, o sea, es un juego estético donde los propietarios del poder de ver y decir son aquellos que juegan las cartas y dan las bases del comportamiento en ese juego (en su caso, ese juego estético de la política).

En Brasil, vemos muy claro esa estética política a través del entrelazamiento entre la letra (el discurso político) y la imagen política. Dilma Rousseff es la primera presidenta de Brasil, y sin embargo los medios audiovisuales (de una forma general) diseñaran una presidenta con caracteres marcadamente masculinos, como mucha autoridad, enfatizaran el hecho de que Rousseff no tiene un matrimonio actual, e incluso cuestionan la sexualidad de la presidenta. Sin embargo, el tema de la sexualidad de la presidenta es frecuentemente explotado por los medios de comunicación (televisada, escrita y redes sociales) con un lenguaje sexista (la histeria de la presidenta²³) o con imágenes que sugestionan el acto sexual²⁴, por lo que, esos son elementos estéticos de un discurso patriarcal que aleja del poder público a las mujeres. En ese sentido, hay que destacar un pasaje de su discurso de posesión como jefa de Estado en 2011: “Vengo para abrir las puertas para que muchas otras mujeres puedan también, en el futuro, ser presidentas; y para que –en el día de hoy– todas las mujeres brasileñas sientan el orgullo y la alegría de ser mujer²⁵”.

De ese modo, podemos afirmar que el primer mandato de la presidenta Dilma Rousseff llevó elementos estéticos de una femocracia cuando, por ejemplo, construyó su cuerpo ministerial con la mayoría de mujeres ministras (12 en total)²⁶, mucho más que los gobier-

²³ Para saber más, ver: “Los siete crímenes de Dilma – Revista Isto É”: http://www.istoe.com.br/reportagens/449533_OS+7+CRIMES+DE+

²⁴ Ver nota de repudio de los movimientos de mujeres Brasileñas: <http://www.mulheresseguras.org.br/nota-de-repudio-movimento-de-mulheres-repudia-adesivos-com-mensagem-sexista-e-uso-da-imagem-da-presidenta/>

²⁵ Ver el discurso de la Presidenta Dilma Rousseff en: <http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-o-planalto/discursos/discursos-da-presidenta/discurso-da-presidenta-da-republica-dilma-rousseff-durante-compromisso-constitucional-perante-o-congresso-nacional>

²⁶ A saber: Gleisi Hoffmann (Ministra Jefe de la Casa Civil); Miriam Belchior (Ministra del Planeamiento); Graça Foster (Presidenta de la Petrobras); Ideli Salvatti (Ministra de las Relaciones Institucionales); Helena Chagas (Ministra de la Secretaría de la Comunicación Social); Tereza Campello (Ministra del Desarrollo Social); Izabella Teixeira (Ministerio del Medio Ambiente); Luiza Bairros (Ministra del Estado –jefa de la SEPPIR– Secretaria de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial); Marta Suplicy (Ministra de la Cultura); Eleonora Menicucci (Ministra de la Secretaría de Políticas para las Mujeres); Maria do Rosário (Ministra de la Secretaría de los Derechos Humanos) y Rosa Weber (Ministra del Supremo Tribunal Federal).

nos antecesores a ella. Es cierto que no basta solamente la incorporación de las mujeres en programas o ministerios, pero el gobierno Dilma ha hecho esfuerzos para fortalecer la transversalización de las políticas para las mujeres en al ámbito de todos los ministerios, a cargo del Comité de Monitoria del Plan Nacional de Políticas para las Mujeres y en las Agendas Transversales²⁷ del Plan Plurianual (2013-2015). Eso se confirma por la creciente participación de las mujeres en los consejos de políticas públicas en los ámbitos estatal y municipal (hay 24 Consejos Estatales, 15 Comités de Género y 420 Consejos Municipales de Derechos de la Mujer)²⁸.

La política externa también fue impactada por elementos femocraticos cuando el gobierno Dilma Rousseff (primero mandato) públicamente condenó el apedreamiento de la Iraniana Sakineh Ashtiani, lo que significó una ruptura con el gobierno anterior que se esquivaba de esos temas diplomáticos y asumía una posición más moderada. En un análisis sobre sus discursos durante el primer mandato, la investigadora Danielle Costa da Silva (2015) relata que la palabra “mujeres” fue la décima primera palabra más proferida por la presidenta en sus discursos públicos oficiales. En lo tocante a la política interna, las políticas acuñadas por la presidenta Rousseff en su primer mandato buscaban la protección y el empoderamiento de las mujeres brasileñas, siendo estas figuras centrales en los programas de distribución de renta y en el combate a la desigualdad social (Costa da Silva, 2015). Además, el combate a la violencia hacía la mujer se hizo con programas como: “Mujer: vivir sin violencia”²⁹, la creación de comisarías especializadas sobre la mujer, la vigilancia y fiscalía sobre la “Lei Maria da Penha” (de combate a la violencia hacia las mujeres), el programa de combate al índice de mortalidad materna y políticas de salud pública, bien como la elaboración de planos de acción de políticas favorables al desarrollo femenino en la sociedad, como el “Plan Nacional de Políticas para las Mujeres” (2013-2015)³⁰. Las mujeres fueron receptoras de políticas públicas que han impulsado el ejercicio femocrata a partir de los siguientes ejemplos: - se han ampliado la red de servicios públicos de atendimento a las mujeres como las Unidades Móviles de Atendimento a las Mujeres Rurales en Situación de Violencia;- el fortalecimiento del Parlamento con la Bancada Femenina; - la implementación del Programa Pro-Equidad de Género y Raza en las empresas públicas y privadas con el objetivo de desarrollar una nueva cultura organizacional basada en la igualdad de género; - la creación del Comité de Género en cada órgano ministerial (en 2014, eran 15 comités)³¹; - aprobación de la Ley del Femicidio, (Ley nº 13.104, de 09 de marzo de 2015). Todavía, temas sensibles a la agenda feminista, como el aborto, no fueron

El segundo mandato del gobierno Lula (2007-2010), por ejemplo, tuvo solo 5 mujeres como ministras, y el gobierno FHC (Fernando Henrique Cardoso – de 1999-2002) tuvo 3 ministras en su segundo mandato.

²⁷ Agenda Transversal reúne el conjunto de compromisos del gobierno para garantizar derechos públicos a los diversos grupos sociales vulnerables y hacer un balance de las políticas del gobierno federal para Mujeres, Juventud, Igualdad Racial, Poblaciones LGBT y de la Calle, Niño y Adolescente, Mayores, Deficientes y Pueblos Indígenas. (Texto Base - 4ª Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres In: <http://www.spm.gov.br/4cnpm/assuntos/Documentos>)

²⁸ Ver más en: <https://www12.senado.gov.br/institucional/procuradoria>

²⁹ El Programa proporciona la implantación de la Casa de la Mujer Brasileña en todas las capitales del país y la ampliación de la Central de Atendimento a la Mujer – Disque 180.

³⁰ Puede ser descargado gratuitamente aquí: http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/08/SPM_PNPM_2013.pdf

³¹ Ver más: <http://www.spm.gov.br/4cnpm/assuntos/Documentos>

abordados por la presidenta por motivos políticos, aunque la misma se posicionó favorable a una revisión de la ley del aborto brasileña que es bastante limitadora.

De una forma general, la femocracia brasileña camina a pasos lentos, con una oratoria bastante satisfactoria pero una praxis con fallos, también es importante resaltar que fue la primera vez que una mujer presidió Brasil y que esa deuda histórica con el desarrollo femenino en el espacio público va llevar aún algunas décadas para ser saldada. Como parte de la estética de un gobierno democrático puede resaltar: el compromiso³² con la ampliación de la posición de las mujeres en la toma de decisiones, en puestos de dirección, la construcción de organismos ejecutivos de políticas para las mujeres, en el parlamento la necesidad de ampliación de las llamadas cuotas femeninas en la política – para los partidos políticos en Brasil son de un mínimo del 30%, siendo que las mujeres ya son mayoría de la población brasileña). El seguimiento de las estéticas femocraticas en una democracia urge, puesto que como bien dijo la diputada brasileña Luiza Erundina en medio a la actual crisis política de Brasil: “Quien sabe de las necesidades y de los intereses de las mujeres somos las mujeres. No aceptamos que ningún hombre nos sustituya para decirnos cuales son nuestros derechos.” Y la diputada, que en un determinado momento de una votación importante para las mujeres dentro de la Cámara de Diputados brasileña sobre una tentativa de frenar la escalada de derechos de las mujeres sin haber consultado las diputadas mujeres, interrumpió la sección, tomó la palabra y dijo: “Nosotras somos más de 50% de la población brasileña y somos menos de 10% en esa casa. Esa desventaja en la representación [paritaria] es un déficit en la democracia brasileña.”³³

Al entender la femocracia como un ejercicio de comprensión del Estado organizado a partir de luchas políticas específicas de las mujeres, de su participación política y, sobre todo, a la toma de decisiones gubernamentales con vistas a la promoción de los derechos de las mujeres, entonces, el gobierno Dilma ha dado pasos importantes para una estética femocrata.

De todos modos, este artículo buscó evidenciar los aspectos estructurantes de un modelo femocrático aplicado en un gobierno Suramericano resaltando la necesidad de implementar más herramientas estéticas femocráticas en la democracia actual.

Referencias

- ALVAREZ, SONIA (2001). Los feminismos latino-americanos se globalizan: tendencias de los años 90 y retos para un nuevo milenio. In: Dagnino, Evelina & Escobar, Arturo (Org). *La política de las culturas y las culturas de la política: revisando los movimientos sociales latinoamericanos*. Bogotá: Taurus.
- ARISTÓTELES (2004). *Política*. Nova Cultural. São Paulo.

³² Para saber más: texto original detallado del compromiso: http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/08/SPM_PNPM_2013.pdf

³³ Para saber más: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2016-04/em-meio-polemicas-camara-aprovacao-das-comissoes-da-mulher-e-do-idoso>

- BANDEIRA, LOURDES (s.f). Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - avançar na transversalidade da perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas. *Convênio Comissão Econômica para América Latina e Caribe – CEPAL*. Secretaria Especial de Política para as Mulheres – SPM.
- BOBBIO, NORBERTO (2000). *O futuro da democracia*. 9ª ed. Trad. Marco Aurélio Nogueira. Ed: Paz e Terra. São Paulo.
- BUTLER, MELISSA A. (2007). *Early liberal roots of Feminism: John Locke's attack on patriarchy*. In: Hirschmann, Nancy J. & McClure, Kirstie M. (eds.) (2007), *Feminist Interpretations of John Locke*, Pennsylvania State University Press.
- CARVER, TERRELL (2007). *Gender and narrative in Locke's Two Treatises of Government*. In: Hirschmann, Nancy J. & McClure, Kirstie M. (eds.) (2007), *Feminist Interpretations of John Locke*, Pennsylvania State University Press.
- COSTA, ANA ALICE A. (2005). *Movimento feminista no Brasil: Dinâmicas de uma intervenção política*. Recuperado de: <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/380/285>.
- COSTA DA SILVA, DANIELLE (julho de 2015). *Política externa Brasileira de direitos humanos do governo Dilma Rousseff (2011-2014): análise de conteúdo de discursos oficiais*. 5º Encontro Nacional da ABRI. Minas Gerais. Brasil.
- DAVIS, NATALIE ZEMON (1991). A mulher na política. In: Duby, Georges & Perrot, Michelle. *História das mulheres no Ocidente: Do Renascimento à Idade Moderna*. Porto: Ed.Afrontamento.
- FARAH, MARTA FERREIRA SANTOS (2004). *Gênero e políticas públicas*. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 12 (1): 47-71.
- FILMER, SIR ROBERT (1680). *Patriarcha*. Recuperado de: <http://www.constitution.org/eng/patriarcha.htm>
- FOUCAULT, MICHEL. (1995). *O sujeito e o poder*. En: Rabinow, P. & Dreyfus, H. Michel Foucault. Uma trajetória filosófica. Forense Universitária. Rio de Janeiro.
- HIRSCHMANN, NANCY J. & MCCLURE, KIRSTIE M. (eds.) (2007), *Feminist Interpretations of John Locke*, Pennsylvania State University Press.
- LOCKE, JOHN (2003). *O segundo tratado sobre o governo*. Nova Cultural. São Paulo.
- OLIVEIRA, RICHARD ROMERO (2014). *Platão e a questão da democracia na República*. Revista Estudos Filosóficos, nº 12. DFMI-UFSJ. São João del Rei – MG. Recuperado de: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistaestudosfilosoficos/art3%20rev12.pdf>
- PARADIS, CLARISSE (2013). O papel e o desenvolvimento dos mecanismos institucionais de mulheres na América Latina: uma quarta onda do feminismo em curso na região?. *Seminário Internacional Fazendo Gênero 10* (Anais Eletrônicos), Florianópolis. http://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1384203109_ARQUIVO_ClarisseParadis.pdf
- PATEMAN, C. (1992). *Participação e Teoria Democrática*. Ed. Paz e Terra. Rio de Janeiro.
- PINTO, CELI R.J. (2003). *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

- PLATÃO (2004). *A República*. Nova Cultural. São Paulo.
- PRADO, MARIA LIGIA & FRANCO, STELLA SCATENA (2012). Participação feminina no debate público Brasileiro. In: Pinsky, Carla B. & Pedro, Joana M. *Nova História das Mulheres*. SP: Contexto.
- RANCIÈRE, JACQUES (2005). *A partilha do sensível: estética e política* (trad. Monica Costa Netto). São Paulo: Exo.
- RANKIN, L. PAULINE; VICKERS, JILL & FIELD, ANNE-MARIE (2001). *Women's movements and State Feminism: integrating diversity into public policy*. Recuperado de: <http://www.bcsth.ca/sites/default/files/Rankin%20and%20Vickers-%20Integrating%20Diversity%20into%20Public%20Policy.pdf>
- RODRIGUES, HELENA. A. (2004). *In Defense of Women: Equality in Locke's Political Theory* Paper presented at the annual meeting of the The Midwest Political Science Association, Palmer House Hilton, Chicago, Illinois. from http://www.allacademic.com/meta/p82934_index.html
- RUIZ, YOLANDA JUBETO (2006). *Los presupuestos publicos con enfoque de género: instrumento de análisis de la política económica desde la perspectiva feminista*. Tesis Doctoral. Universidad Pública del País Basco. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Bilbao.
- SARTI, SINTIA (set. 1998). O início do feminismo sob a ditadura no Brasil: o que ficou escondido. In: *Congresso internacional da Lasa*, 21, 1998, Chicago. Anais... Chicago: Illinois.
- SHANLEY, MARY LYNDOL (2007). *Marriage and social contract in seventeenth-century English political thought*. In: Hirschmann, Nancy J. & McClure, Kirstie M. (eds.) (2007), *Feminist Interpretations of John Locke*, Pennsylvania State University Press.
- STETSON, DOROTHY McBRIDGE & MAZUR, AMY (eds) (1995): *Comparative State Feminism*. Sage Publications.
- STROMQUIST, NELLY P. (1996) *Políticas públicas de Estado e equidade de gênero: Perspectivas comparativas*. Revista Brasileira de Educação. Jan/Fev/Mar/Abr. 1.
- SCHOSHET, GORDON (2007). Models of politics and the place of women in Locke's political thought. In: Hirschmann, Nancy J. & McClure, Kirstie M. (eds.) (2007), *Feminist Interpretations of John Locke*, Pennsylvania State University Press.
- SOMMERVILLE, J.P. (s.f). *Theories of property, liberalism, gender and John Locke*. Recuperado de: <http://faculty.history.wisc.edu/sommerville/283/283%20session09.htm>
- SOUZA-LOBO, ELISABETH (1991). *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense.

Websites consultados

Articulação de Mulheres Brasileiras (2009): Articulando as lutas feministas nas políticas públicas. <http://articulacaodemulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/06/Texto-base-8-AMB-Articulando-a-Luta-2009-Democratiza%C3%A7%C3%A3o-da-gest%C3%A3o.pdf>

Carta das Mulheres aos Constituintes (1987): http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf

Palavra de Mulher: oito décadas do direito de voto (2012): http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/7367/palavra_mulher_2ed.pdf?sequence=3

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias bibliográficas

ZURIAN, FRANCISCO A. (coord.). *Construyendo una mirada propia: mujeres directoras en el cine español. De los orígenes al año 2000*. Madrid: Editorial Síntesis, 2015, 312 p. [ISSN: 978-84-907776-26-8].

Francisco A. Zurian coordina este libro en el que se recoge el análisis sobre la obra de diecisiete directoras de cine españolas desde los orígenes hasta el año 2000. Este trabajo puede funcionar como complemento de otra obra dirigida por el propio Zurian, *Disecionando a Adán. Representaciones audiovisuales de la masculinidad*, publicado casi de forma simultánea en 2015 y que tiene en el estudio de la masculinidad su preocupación. No obstante, el título que aquí nos ocupa tiene un objetivo claro: contribuir a dar visibilidad a esas directoras que, en mayor o menor medida, realizan su tarea sin contar con el reconocimiento del que otros compañeros de profesión, varones, sí que disfrutaban. Este libro no puede entenderse sin mencionar y entender la labor del Seminario Interuniversitario Permanente de Investigación Género, Estética y Cultura Audiovisual (GECA), del que Zurian es el director. El compromiso con la causa de las mujeres directoras encontrará continuidad en una nueva publicación sobre el trabajo de las mujeres directoras entre los años 2000 y 2016 que el departamento prevé publicar próximamente. Lo que se trata de explicar con todo esto es que la labor de GECA (y en consecuencia el interés de este libro) trata de posicionarse en un doble espacio: el académico y, por otro lado, la práctica, es decir, una contribución a la sociedad. De esta forma, el libro ha contado con la determinante colaboración de CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales), del Instituto de la Mujer del Gobierno de España, de la Fundación Autor de la SGAE y de la Universidad Complutense de Madrid. Estos datos resultan muy relevantes puesto que, lejos de ser un listado de agradecimiento, ponen de manifiesto las maneras en que se ha desarrollado el libro, combinando la investigación científica y académica, por su-

puesto, pero con una estrecha relación con la propia industria cinematográfica que, a través de la relación con CIMA y SGAE, han permitido inspeccionar el terreno también “desde dentro”.

Josefina Molina prologa el libro recordando la deuda histórica que tiene la sociedad con la mujer y, por extensión, la Industria del cine con las directoras de cine: “Tenemos que decir lo que pensamos SOBRE TODO. Y lograr que se tenga en cuenta.” Esta premisa caracteriza y condiciona un libro en el que los investigadores que han analizado a las distintas directoras han dedicado una honesta profundización a cada una de las cineastas objeto de estudio. Así, el primer capítulo firmado por Román Gubern pone sobre la mesa la importante figura de la valenciana Helena Cortesina (Valencia 1904-Buenos Aires 1984), verdadera directora pionera, bailarina clásica que “derivó hacia las variedades y el music-hall”, que la llevarían a actuar en *La inaccesible* (1920), de José Buchs y que dado el aceptable éxito la motivarían para crear la productora Cortesina Films, para la que dirigió *Flor de Española o la leyenda de un torero* (1921), su única película. Su actividad fue tan escasa como la de la directora y actriz francesa Musidora (Jeanne Roques), motivo por el que, según afirma Gubern, permanece extendido el tópico de que Rosario Pi, fundadora de la productora Star Film, fue la primera directora del cine español. Una mujer que se vio obligada a recorrer mundo buscando su sitio y que, al igual que Ana Mariscal (directora de diez títulos a partir de 1952) construyeron la primera etapa de mujeres cineastas a la que casi podría sumarse Margarita Alexandre. Barbara Zecchi elabora un fundamental repaso por la obra y vida de una mujer anterior a las decisivas figuras de Josefina Molina y Pilar Miró, que supo hacerse un hueco en la cinematografía española del franquismo y que tuvo una vida de sumo interés: fue ignorada por el Caudillo cuando la recibió en el Pardo tanto a ella como al codirector de su primera película, *Cristo*; pasó por Nueva York; adquirió importantes responsabilidades en Cuba donde fue directora del Teatro Musical de la Habana e incluso, llegó a producir

al importante director italiano Gillo Pontecorvo la película *Operación Ogro* (1979).

Mientras que Hernando G. Gómez Prada y Francisco A. Zurian inciden en el valor de la figura de Josefina Molina, capaz de destacar en televisión, teatro y, por supuesto, el cine, donde representa la madurez de la mujer en la dirección cinematográfica, y que propone un movimiento de reivindicación feminista, por su parte, Cristina Manzano profundiza en la vida otra figura esencial: Pilar Miró. La directora consiguió elevar la figura de la mujer de responsabilidad a la máxima expresión, trascendiendo al cine para ser una pieza notable en el espectro político merced a su escalada dentro de RTVE o a su proximidad con la rama del PSOE encabezada por Felipe González. Mujer de gran producción, con nueve títulos de largometraje en su filmografía, tuvo una repercusión fundamental en la política en parte, debido a la conocida como Ley Miró, de la que muchos autores ya se han ocupado¹.

La publicación continúa entonces de la mano de Uta Felten, que se centra en la vida de Cecilia Bartolomé, una de esas directoras olvidadas y situadas fuera del canon de la historia oficial del cine español, autora de *¡Vámonos, Bárbara!* (1978), la que ha sido considerada primera película feminista del cine español. Sin embargo, no deja de ser una autora de excasísima producción (sólo dos piezas cinematográficas). Algo semejante nos relata Isabel Arquero en relación a la obra de Cristina Andreu, a la que define como directora "invisible" y que sólo dirigió una de las tres partes en las que se dividía *Delirios de amor* (1986) y *Brumel* (1988), que le valdría la nominación al Goya a la Mejor Dirección Novel. La prometedora directora no encontró continuidad en su obra aunque en 2008 publicó un libro titulado *Una mujer bajo la influencia*, dedicada a su difunto hijo Jaime y que resultaba ser una biografía sobre la directora Isabel Coixet. Precisamente sobre Isabel Coixet investiga Beatriz Herrero Jiménez, que conecta las tres primeras películas de la directora (anteriores al año 2000), con la filmografía del nuevo milenio de la autora más transnacional del cine español. Concepto, el de transnacionalidad, sobre el que Herrero Jiménez habla con interés para enfrentarse al cine de Coixet: transfronterizo, con gran mezcla idiomática, superación

¹ García Fernández, Emilio C. (1992). *El cine español contemporáneo*, Art-Universitas, Barcelona.

de las identidades regionales... Pero al mismo tiempo, el cine de Coixet es personal, cuidado, poético, estético y estetizante.

Poco tiene que ver el cine de Coixet con el de Iciar Bollaín, preocupada siempre por las causas sociales, las grandes y las pequeñas, anclado en la realidad, con grandes dosis de cinema verité, como perfectamente explica Ana Jorge Alonso. Isabel Coixet e Iciar Bollaín son, precisamente, dos de las autoras que mayor visibilidad han conseguido. De hecho, se mantienen muy activas². Más en la línea de esta última (Bollaín) que de Coixet se sitúa la directora Chus Gutiérrez. Su cine es incontrolado y variable, en una búsqueda constante de la experimentación, que con frecuencia la sitúan en una zona fronteriza entre el documental y la ficción. Mar Marcos Molano reflexiona sobre esta directora que viaja del cortometraje al largometraje en busca del mejor campo de juego para la historia que quiere contar.

Cabe destacar también el trabajo de Virginia Guarinos, que presenta la obra de Azucena Rodríguez, directora bien enmarcada en esa generación de cineastas que arrancan en los años noventa. En su caso, comenzaría a llamar la atención con *Entre Rojas* (1995), película de gran contenido social. Por su parte, Núria Araüana incide en los conflictos sentimentales representados en el cine de Rosa Vergés. Isabel Menéndez rescata el cine de la fallecida de forma prematura Dunia Ayaso, una de las directoras con más producción (seis películas y dos series de televisión entre 1994 y 2009), acostumbrada a codirigir junto a Félix Sabroso. Ayaso estrenaría el cortometraje *El banjo* en 2014, el mismo año de su muerte. También de la generación de cineastas de los años noventa es Marta Balletbò-Coll, que en 1995 estrenó *Costa Brava* y que conseguiría levantar dos largometrajes más, *Cariño, he enviado a los hombres a la luna* (1998) y *Sévigne* (2004), tal y como examina Jennie Rotwell.

Pocas directoras han estado tan comprometidas con la causa de la mujer como Pilar Távora. Eva París-Huesca escribe sobre la preocupación de la directora sevillana por "la

² Desde la publicación del libro, Isabel Coixet ha estrenado *Spain in a Day* y el corto *Un corazón roto no s* como un jarrón roto o un florero (<http://www.filmaffinity.com/es/search.php?stext=isabel+coixet&sttype=all>) e Iciar Bollaín *El Olivo* (<http://www.filmaffinity.com/es/film127204.html>).

representación de la mujer en toda su complejidad” como demuestran tanto su producción cinematográfica como la televisiva, campo en el que gracias a piezas como *Nosotras, femenino plural* (para TVE) o *Mujeres Rotas* (para Canal Sur) pudo desarrollar su discurso. La directora Gracia Querejeta, hija del mítico productor Elías Querejeta, también tiene su hueco en el libro. Curiosamente, apunta Carmen Arocena Badillos, la directora ha analizado “de manera recurrente temas como la ruptura y la recomposición de las relaciones familiares”, entre otros asuntos. *La directora de Héctor* (2004) se ha mantenido constante y activa desde su estreno en 1992 y ha conseguido superar la sombra de su padre para tener una voz propia y contundente en la cinematografía estatal.

El libro se completa con el estudio de la obra de dos directoras vascas: Luis Deltell se encarga de la carrera de Ana Díez, cineasta de Tudela (Navarra) y responsable de *Ander eta Yul* (1988). Lo oculto, lo sugerido, el fuera de campo, el descarte de lo obvio, son algunos de los conceptos más determinantes en la carrera de Díez, que ha mantenido siempre su mirada oscilando entre Hispanoamérica y España. Cora Requena Hidalgo e Isabel Hernández Toribio recogen la filmografía de otra directora nacida en Navarra, Helena Taberna, y que al igual que en el caso de Díez, adquirió notoriedad al enfrascarse en el conflicto vasco. *Yoyes* (2000) narra la historia de la mítica dirigente de ETA y sería el punto de partida de esta autora, que suma cuatro largometrajes hasta la fecha (dos de ellos de documental) y que en 2016 ha estrenado el quinto: *Acantilado*³. Dicho título (*Yoyes*), es una película en la que varios autores han encontrado interés anteriormente y que conviene recordar como un filme trascendente en la cinematografía estatal⁴.

En forma de lección magistral sobre la situación de la mujer en la cinematografía estatal, Emilio C. García Fernández y María García Alonso, acompañan de interesantes datos su estudio sobre la situación de la mujer en dicho campo de estudio. El siguiente capítulo lo firma Inés París (presidenta de CIMA, guionista y directora), que escribe un epílogo imprescindible, que encuentra sentido y valor en el hecho de valerse de su

historia personal, y que permite al lector, gracias a esa experiencia vivida, entender algo de lo que supone ser mujer en el cine o, mejor aún, ser mujer en el cine español, lo que representa, el acceso a esa industria y trabajar en ella. Conviene recordar que Inés París es también una de esas directoras que cuenta con una filmografía de cierta magnitud. En 2016 ha estrenado *La noche que mi madre mató a mi padre*⁵.

Cabe recordar, que este libro no solo es interesante por inspeccionar de forma académica la obra de las directoras en cuestión. Ni siquiera por contribuir a dar visibilidad a la figura de la “directora española” del siglo XX, hecho que siempre se agradece debido al sabido déficit histórico de atención y referentes que las mujeres padecen. Este título lo es más allá del tema gracias a la entidad de los participantes y al profundo trabajo de investigación de cada uno de los autores que analizan la filmografía de las diecisiete directoras recogidas y la situación de las mujeres en la industria española. Nombres, los de las mujeres estudiadas en este libro, que en ocasiones han sido condenadas a una invisibilidad que, incluso pudiéndose producir de forma involuntaria, ha podido ser muy injusta.

David P. Sañudo

Universidad Complutense de Madrid - GECA
Université Paris IV-Sorbonne - CRIMIC
(estancia 2016)

Bibliografía

- GARCÍA FERNÁNDEZ, EMILIO C. (1992). *El cine español contemporáneo*, Art-Universitas, Barcelona.
- RIMBAU, ESTEVE (2000). El “período socialista” (1982-1995), en *Historia del cine español* (Gubern, Román; Monterde, José Enrique; Perucha, Julio Pérez; Rimbau, Esteve; Torreiro, Casemiro), Ediciones Cátedra (Grupo Anaya, S.A.), Madrid.
- ROLDÁN LARRETA, CARLOS (2011). *Yoyes, historia y vicisitudes de un proyecto cinematográfico*. Sancho el Sabio, 34, Vitoria-Gasteiz, p.135-156.
- ZURIAN, FRANCISCO A. (Coord.) (2015). *Disecionando a Adán. Representaciones audiovisuales de la masculinidad*. Editorial Síntesis, Madrid.

³ Estrenada en el Festival de Cine de Málaga de 2016. <http://www.filmaffinity.com/es/film183310.html>

⁴ Ver: Roldán Larreta, Carlos. *Yoyes, historia y vicisitudes de un proyecto cinematográfico*. Sancho el Sabio, 34, 2011, p.135-156.

⁵ <http://www.filmaffinity.com/es/film138292.html>

GARCÍA SUÁREZ, P. *Josefa Amar y Borbón, J. Literatura y mujer en la Ilustración Española*. Madrid: Editorial Académica Española, 2016, 104 p. [ISBN: 978-3-639-78271-4]

Centrado en los estudios literarios de género, el doctor Pedro García Suárez se sumerge en este trabajo en la literatura y la mujer de la España siglo XVIII. Esta obra parte de una pregunta que le ha acompañado durante su vida estudiantil y que va a responder a lo largo de su investigación: “En una centuria que luchó tanto por el cambio y la reforma, ¿dónde quedaba el papel de la mujer?” (García, 2016:4)

Como producto final, nos encontramos con un estudio sobre el contexto político, cultural y social de las españolas del Setecientos, que progresivamente va a volverse más específico hasta centrarse en la ilustrada Josefa Amar y Borbón. Sobre ella, este investigador, nos va a dar cuenta de su extraordinaria biografía y del uso que ésta hace de la simbología religiosa dentro de su literatura, en relación con el papel femenino y las demandas que esta reclamaba para su sexo.

Aunque esta obra está dividida en seis capítulos, podemos diferenciar dos grandes bloques temáticos, con los que pretende García Suárez ser fiel a su cuestión. Es decir, la estructura y contenido no pierden de vista este objetivo, por lo que nos propone, en primer lugar, una toma de contacto con la situación de la mujer española dieciochista mucho más generalizada— en concreto sobre su posición en la Ilustración y su relación con la cultura— y, posteriormente, la búsqueda de una voz propiamente femenina de la época, que permita a los lectores de hoy en día conocer la otra versión una centuria que, si bien habló y mucho sobre la cuestión de la mujer, contó con pocas de ellas en sus debates.

En este acercamiento, incluye una interesante bibliografía de carácter heterogéneo, en la línea de los últimos estudios, que viene a superar las barreras disciplinares tradicionales, con la intención de ofrecer a sus lectores un material mucho más rico en matices y, a la vez, le permite ahondar en la contextualización histórica de algunos de algunos conceptos y deshacer así, algunos de los tópicos vigentes que poseen aquellos que son ‘noveles’ en un siglo marcado por las contradicciones de pensamiento y sociales.

A la bibliografía habitual en este campo de estudio —con los trabajos magistrales y su-

mamente importantes de Carmen Martín Gaité, Emilio Palacios Fernández y Paloma Fernández Quintanilla—, este autor suma los hallazgos de otros investigadores, cuya carrera ha estado marcada por esta multidisciplinariedad, como Mónica Bolufer Peruga o María Victoria López-Cordón, asociadas al campo de la historiografía.

A través de este primer bloque temático, que está compuesto, además de por la introducción, por “La posición de la Mujer en la Ilustración Española” y “La mujer y la cultura”, combina estas fuentes secundarias a las que acabamos de referirnos con otros escritos o referencias coetáneas a Josefa Amar y Borbón, procedentes de la prensa y la literatura de la época—como José Cadalso o Clavijo y Fajardo—. El resultado es una panorámica sumamente descriptiva del Siglo de las Luces en relación con las mujeres, que mezcla información relevante para su propia investigación, con otra que complementa y adereza el estudio de un siglo, satisfaciendo así los intereses académicos de los posibles estudiosos del siglo y las curiosidades de aquellos que desean conocer algo más de esta apasionante centuria.

La segunda parte de esta obra, se introduce de una forma mucho más específica en el campo de la investigación literaria y también feminista, con el estudio de la ilustrada y también escritora Josefa de Amar y Borbón. Una figura clave para los investigadores de la ilustración y del feminismo en nuestro país, cuyos textos han sido analizados por otros grandes referentes del feminismo español del siglo XX, como Margarita Nelken. No obstante, este trabajo aporta una importante novedad en el examen de esta dama dieciochista, a dos niveles: en la completa biografía que nos de esta mujer y en el estudio de la temática literaria propuesta.

La importancia que atribuye este autor al contexto dieciochesco prosigue en el apartado “Josefa Amar y Borbón”, que nos permite entender la excepcionalidad de esta mujer, no solo a nivel cultural, sino socioeconómico. A las referencias propiamente biográficas, que constituyen un relato cronológico de los hechos más importantes de su vida, se suman pequeñas pinceladas sobre sus influencias familiares, religiosas y literarias, así como de sus trabajos previos como traductora. Un bagaje cultural y emocional, que parte de su experiencia personal y profesional, y que acaba por darnos pistas sobre la configuración de su particular pensamiento.

Este capítulo, dedicado a su biografía, resulta de inestimable ayuda para aquellos que desconocen la vida de esta mujer o los rasgos que definen su pensamiento, pues este anclaje experiencial, sus relaciones personales, y sus intereses intelectuales van a quedar plasmados en el peculiar uso que hace esta ilustrada de la iconografía religiosa, con la intención de fomentar otro modelo de culto religioso, más intimista y menos lujoso, así como reclamar, una vez más, una educación para sus congéneres y su entrada en la exclusiva Real Sociedad Económica Matritense de Amigos del País.

La literatura dieciochista es una de las fuentes de inspiración más ricas para quienes buscan las visiones alternativas de la historia o el espíritu utópico de los literatos de este periodo, que creen fielmente, bajo la esperanza que trae esta primera revolución intelectual, científica, económica política y social, en otra manera de ser. Esta actitud la encuentra Pedro García Suarez en sus “Lecturas religiosas transversales” en tres de los textos de esta dama — *Discurso en defensa del talento de las mujeres y de su aptitud para el gobierno y otros cargos en que se emplean los hombres* (1786); *Apéndice*

a la literatura española del siglo XVI. Las mujeres ilustres españolas no cedieron a las italianas en el cultivo de las letras, así sólidas como bellas (1789) y *Discurso sobre la educación física y moral de las mujeres* (1790) —, donde subyace “la muestra inequívoca de la modernidad” (García, 2016: 88), acorde eso sí, con una actitud moderada y discreta, que marcó, como nos enseña este investigador, su forma de vida y su legado literario.

Por todo ello, esta obra se convierte en un valioso material de referencia y consulta para aquellos que deseen adentrarse en la investigación del siglo XVIII desde una perspectiva feminista. En la línea de las investigaciones actuales, se presenta la relectura de una de las escritoras más importantes del siglo XVIII español desde un enfoque multidisciplinar que pretende ofrecer al lector un amplio contexto histórico de relación.

Lara Marchante Fuente
Doctoranda en Lengua española y sus literaturas, Universidad Complutense de Madrid (Departamento: Filología Española II)
laramarchante@hotmail.es

ZURIAN, F. A. (coord.). *Disccionando a Adán. Representaciones audiovisuales de la masculinidad*. Madrid: Editorial Síntesis, 2015, 178 p. [ISSN: 978-84-907771-05-1]

El presente volumen supone un acercamiento pionero y necesario, al paradójicamente poco conocido mundo de la representación masculina. La utilización del término paradójico no es aleatoria, el hombre ha sido el constructor de la realidad, responsable de la imagen de la mujer como objeto, ha creado un mundo audiovisual falocrático, dominado por el macho patriarcal, donde sin embargo nunca se ha representado a sí mismo más allá del estereotipo, de la masculinidad normativa y de la virilidad entendida como dominación y como discurso hegemónico. Sin embargo, el sistema patriarcal en el que vivimos se halla inmerso en extraordinarios y necesarios cambios que es necesario afrontar desde el mundo académico, el hombre no se ha mirado a sí mismo, no se ha analizado y no ha sabido (o no ha querido) darse cuenta de que dentro de las reglas del patriarcado es sólo una marioneta, no es libre, vive atado a una muy pesada normatividad que lo ahoga y lo asfixia.

Ya desde los años 70, con la aparición del ensayo *Visual Pleasure and Narrative Cinema* de Laura Mulvey, las mujeres comenzaron un camino emancipador sobre su representación audiovisual que, tras muchos conflictos y diversas olas, ha llegado hasta nuestros días reforzado. Debido a que nos encontramos en una sociedad audiovisual, donde la representación es parte misma de la realidad y de una importancia capital, el libro recoge este testigo de la lucha feminista de la necesidad de autoconciencia de su representación audiovisual por parte del hombre que se encuentra en una encrucijada de representación donde los valores que creía inalterables comienzan a desquebrajarse y a mostrar sus grietas.

El libro se divide en doce capítulos con estructuras diferentes. El prólogo es de Román Gubern, catedrático emérito de la Universidad Autónoma de Barcelona y referente en el mundo académico audiovisual por sus aportaciones al conocimiento del cine, que pone de relieve la importancia y la novedad del texto en la bibliografía española.

A continuación Francisco A. Zurian, director del Seminario Interuniversitario Permanente de Investigación "Género, Estética y

Cultura Audiovisual (GECA)", explica en la introducción el proceso de selección de los textos que componen el volumen haciendo hincapié en la doble evaluación ciega por pares (*peer review*) y se expone la evolución del libro desde el "IV Workshop Internacional de Investigación: representaciones de (nuevas) masculinidades por la igualdad" organizado en el año 2013 por GECA.

En el primer capítulo, Francisco A. Zurian presenta el estudio de caso del audiovisual mainstream norteamericano y establece las pautas de la representación audiovisual de las (nuevas) masculinidades. Zurian subraya la crisis de los valores tradicionalmente adjudicados a la masculinidad por el patriarcado y realiza un recorrido histórico por los nuevos tipos de masculinidad. En el segundo capítulo, el hispanista Paul Julian Smith insiste en la crisis de la masculinidad. Este autor se centra, como estudios de caso, en *La piel que habito* (Pedro Almodóvar, 2011) y *Las Aparicio* (Argos Comunicación, 2010), una película española y una telenovela mexicana respectivamente para analizar las nuevas representaciones que aparecen en ambos países, audiovisualmente unidos por una fuerte representación heteronormativa.

A continuación, en el capítulo tres, la historiadora Julia Tuñón Pablo se centra en la representación de la mujer en el cine para hablar del deseo masculino a través del uso de muñecas sexuales en distintas secuencias y ahonda en el mundo del fetichismo.

En el cuarto capítulo, la doctora de la Universidad de Leipzig Uta Felten expone las masculinidades ambiguas a través de la representación de lo masculino en lo literario (Proust) y lo audiovisual (Passolini y Almodóvar). A través de ejemplos gráficos, la autora relaciona las imágenes audiovisuales con referentes de otras artes y decodifica los planos para acercarnos así a nuevas lecturas transgresoras que reescriben de manera subversiva los discursos patriarcales.

En el quinto capítulo, el profesor de la Université Lumière-Lyon, Jean-Claude Seguin, nos descubre el mundo de los *latin lovers*, expresión nacida a finales del siglo XIX, que nos habla de nuevo de las ambigüedades de la masculinidad. El autor nos muestra, a través de un laborioso trabajo de arqueología cinematográfica, el mundo de la industria cinematográfica de Hollywood de los años 20 donde la figura del

latin lover va a poner en tela de juicio las representaciones estereotipadas de la masculinidad en la pantalla.

En el capítulo sexto, la doctora de la Universidad de Burgos Isabel Menéndez nos muestra un ejemplo de la masculinidad no hegemónica tomando como estudio de caso *The Hunger Games* (Gary Ross, 2012), una película que -según la autora- pone en cuestión el arquetipo fálico prototípico del cine de los años 90 del siglo XX. Menéndez hace un análisis de los personajes masculinos del film y subraya que este ejemplo cinematográfico ofrece una clara revisión y subversión de los roles de género.

A continuación, el doctor de la Humboldt-Universität zu Berlín, Dieter Ingenschay, analiza los modelos de masculinidad y estética narco en el cine a través del estudio de caso de *Sin Nombre* (Cary J. Fukunaga, 2009). El autor presenta la “estética” narco a través de un estudio bibliográfico para a continuación analizar el film resaltando los temas principales como la violencia o los tatuajes que -a juicio de Ingenschay- constituyen ejemplos de la pervivencia del machismo en las nuevas masculinidades.

En el octavo capítulo, el doctor de la Universidad Clark de Massachusetts, Marvin D’Lugo, analiza en su texto el personaje de *Chico* en la película de animación de Fernando Trueba y Javier Mariscal *Chico y Rita* (2010). A través de un análisis de la música y las nuevas identidades, el autor nos habla de las masculinidades amenazadas y propone una visión simbólica del film como relato ficcional que marca trayectorias geográficas de migraciones reales y de exclusiones.

Más adelante, a través del análisis de los personajes masculinos de la serie de televisión *Boardwalk Empire* (HBO, 2010/2014), Manel Jiménez Morales, doctor de la Universidad Pompeu Fabra, nos muestra los nuevos sentimientos de los personajes masculinos, como aparecen las nuevas masculinidades, y cómo el patriarcado, el imperio de los fuertes, impide al hombre mostrar su debilidad y lo amenaza. En estas nuevas series televisivas aparece el hombre patriarcal erosionado, que lucha contra la masculinidad hegemónica. Morales acaba demostrando que esta serie es un ejemplo evidente de este cambio fundamental e imparable.

A continuación, los profesores de la Universidade Federal de Minas Gerais Bruno Souza

Leal y Carlos Magno Camargos Mendonça nos llevan en el décimo capítulo a las arenas -metafórica y realmente- donde los juegos de violencia simbólica se han disputado a lo largo de la historia, pero también a la arena del espectáculo donde ocurren los combates de los medios de comunicación. Siguiendo los estudios sobre la masculinidad del filósofo francés Daniel Welzer-Lang, los autores subrayan los juegos de símbolos, imágenes y gestos con los que se escenifican las representaciones de la homosexualidad en el cine y en la publicidad.

En el capítulo decimoprimer, Helena Medina analiza la construcción de la masculinidad en la ficción televisiva española a través de las series: *23F: El día más difícil del Rey* (TVE, 2009), *Aquí no hay quien viva* (Antena 3. 2003/2006) y *La que se avecina* (Telecinco, 2007/actualidad). En este capítulo se detallan las trampas y contradicciones que el patriarcado opera contra el hombre. Además de la masculinidad hegemónica, la autora subraya el análisis de las nuevas masculinidades y la inversión de roles que se produce en el tratamiento de forma conservadora, conceptualmente hablando, de las parejas homosexuales que aparecen en las series.

El libro se cierra con el texto del doctor de la Universidad Pompeu Fabra, David Moriente, quien investiga la construcción visual de los héroes en el cine de acción norteamericano, desde finales de los años 80 del siglo XX hasta la actualidad. Moriente destaca la hipermasculinidad de los protagonistas de estos films (Sylvester Stallone, Arnold Schwarzenegger, Bruce Willis...) y cómo se ha producido, a través de la práctica audiovisual, un trasvase de esta normatividad sexual hacia imaginarios subversivos con figuras alternativas como andróginos o transexuales, reescribiendo los films de acción y adecuando sus protagonistas a una narrativa posmoderna poniendo como ejemplo los films *The Matrix* (Lana y Andy Wachowski, 1999) o *Liquid Sky* (Slava Tsukerman, 1983).

Podemos concluir esta reseña afirmando que nos encontramos ante un nuevo referente, una nueva y atrevida lectura desde la academia que es, sin embargo, consciente y deudora de los métodos epistemológicos de la misma y, desde la academicidad, analiza y disecciona la masculinidad hegemónica para mostrar la(s) nueva(s) masculinidad (es).

En mi opinión, este libro es una herramienta necesaria para aprehender y aprender a no zozobrar como hombres en la nueva modernidad fluida, recorre de forma introspectiva el camino de la representación a través de la imagen como medio de comunicación, forma de representación y objeto de uso en la práctica, evidenciando la necesidad del análisis de las nuevas masculinidades, un debate muy presente en la actualidad en la Universidad y que ha llegado a la sociedad a través de la televisión,

la publicidad y el deporte. La diversidad de opiniones de los autores y los distintos enfoques y ejemplos convierten a este libro en un manual de gran utilidad y obligado recurso para las personas preocupadas por las cuestiones referentes al género y la representación.

Hernando C. Gómez Prada. Doctorando en Comunicación Audiovisual. Universidad Complutense de Madrid-GECA.

VARIA

La Seguridad Social desde la perspectiva de género

PATRICIA BARRERA JIMÉNEZ

Universidad Carlos III

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3555>

El pasado 17 de octubre de 2016 se celebró en la Universidad Carlos III de Madrid una jornada dirigida por la profesora Eva María Blázquez Agudo en la que diversos ponentes expusieron las particularidades de nuestro sistema de Seguridad Social desde un enfoque de género.

A lo largo de cuatro horas y media, los asistentes pudieron llevar a cabo un viaje revelador acerca de las numerosas trabas que la sociedad heteropatriarcal impone a un gran número de personas, trabas que no siempre son identificables a primera vista. De hecho, en ello reside la importancia de este tipo de jornadas. No es posible eliminar la discriminación si la propia población no conoce el foco del problema y, por ello, es un regalo que varias expertas y expertos levanten ese velo de normalización y tecnicismos que envuelven nuestra normativa para mostrar las desiguales líneas de partida que hay de fondo. Y es que, como dijo al final de la jornada la directora del Instituto de Estudios de Género, “una ciencia sesgada [que obvia el componente de género] no es una ciencia”.

Para la inauguración, se pudo contar con la asistencia de la **Dra. Gina Magnolia Riaño Barón**, Secretaria General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

La Dra. Barón ofreció la visión de una Latinoamérica en la cual la normativa de los países ha avanzado hacia el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, lo cierto es que aún queda un largo camino para la igualdad real: violencia de género, feminicidios, dependencia económica, todo ello está a la orden del día. Y no se trata únicamente de un peor acceso al mercado laboral, sino que la propia configuración del sistema de prestaciones es un obstáculo en sí. Los roles de género dictan que son las mujeres las que han de hacerse cargo de los cuidados familiares, los sectores “feminizados” son menos valorados, los salarios son más reducidos y, por supuesto, las pensiones no tienen en cuenta particularidades como la mayor longevidad de las mujeres (entre otras cosas). Si ello no fuera suficiente, todos estos obstáculos derivan en una mayor dificultad de acceso a los servicios de salud y tratamiento para un colectivo que lo necesita desesperadamente (maternidad, violencia de género, largas jornadas, etc.).

*100294016@alumnos.uc3m.es

La Organización Iberoamericana, ante esta situación, está llevando a cabo iniciativas para ponerle remedio. Se ha incluido como objetivo la transversalización de la cuestión de género y se están desarrollando programas concretos de formación y sensibilización, estudios, la creación de redes de personas expertas en género, etc.

A partir de ese momento, la jornada se estructuró en cuatro mesas que trataron diversos temas:

- PRIMERA MESA. Seguridad Social y mujer. Situación actual y retos futuros.
- SEGUNDA MESA. Maternidad, paternidad y prestaciones familiares frente a la situación laboral y familiar de las mujeres.
- TERCERA MESA. Análisis de las pensiones y la dependencia desde la perspectiva de género.
- CUARTA MESA. Desempleo y políticas de integración laboral de la mujer.

A continuación, se expondrán las ideas tratadas en cada mesa.

1. Seguridad Social y mujer. Situación actual y retos futuros

Dña. Maravillas Espín Sáez (Universidad Autónoma de Madrid): Dña. Maravillas Espín habla del acceso de la mujer al mercado laboral como “una carrera de obstáculos” que se ha complicado aún más con la crisis económica.

Para empezar, la brecha existente en las tasas de empleo y actividad de hombres y mujeres es evidente, además de que, en éstas últimas, se concentra la contratación temporal. Las dificultades de conciliación con la vida familiar llevan a que el emprendimiento sea inferior, sin olvidar el impacto de la maternidad y del cuidado de mayores en la vida laboral de la mujer fruto de la ausencia de corresponsabilidad.

Concluye la ponente reflejando las catastróficas consecuencias de una crisis en la que la figura del trabajador pobre tiene rostro de mujer. Afirma que dicha crisis “se ha gestionado con normas neutras, y la neutralidad en situaciones desiguales genera más desigualdad”.

Dña. Cristina Aragón Gómez (Universidad Carlos III de Madrid): la brecha salarial existente desde la perspectiva de género es indiscutible, y se trata de diferencias que no pueden explicarse únicamente a causa del trabajo a tiempo parcial y las obligaciones familiares, pues persisten si se analiza el precio/hora. Se reduce, así, a claras manifestaciones de discriminación, tanto directa como indirecta.

La segregación ocupacional es también evidente, tanto desde un punto de vista horizontal (puestos feminizados menos valorados) como vertical (menos oportunidades de ascenso para las mujeres).

Todo lo anterior tiene un importante impacto en el sistema de Seguridad Social, dadas las dificultades de acreditar una carrera de seguro para una pensión contributiva

partiendo de semejante desigualdad. No es extraño, pues, que el perfil de beneficiario de pensiones no contributivas sea de mujer casada, frente al de hombre soltero.

Dña. Sarai Rodríguez González (Universidad de la Laguna): como decía Dña. Sarai Rodríguez al comienzo de su exposición, el sesgo discriminatorio del mercado laboral supone que el patrón contributivo del sistema se convierta en un mecanismo transmisor de desigualdades. Dicho sistema no parece mostrar sensibilidad alguna frente al coste de la maternidad, los cuidados familiares o, en general, al trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, algo paradójico si se tiene en cuenta su importancia para el sostenimiento de la sociedad.

Para paliar esta situación, se han incorporado a nuestro ordenamiento medidas como los periodos de cotización ficticia para el caso de las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares o la “contribución demográfica”, que permite reconocer las consecuencias de la maternidad en la carrera de seguro de las mujeres, dotando de valor económico la aportación que éstas hacen en tanto futuros cotizantes. Sin embargo, estas medidas no están exentas de crítica, además de ser insuficientes: no son retroactivas, inciden especialmente en paliar las consecuencias de la excedencia en lugar de favorecer la compatibilización, olvidan el sobre coste de las familias con hijos con discapacidad, etc.

2. Maternidad, paternidad y prestaciones familiares frente a la situación laboral y familiar de las mujeres.

Dña. Elisa Sierra (Universidad Pública de Navarra): la intervención de Dña. Elisa Sierra versa sobre las prestaciones por maternidad y paternidad y la mayor crítica parece centrarse en un punto concreto: la errónea configuración que se ha hecho del bien jurídico protegido a la luz de nuestras normas o, al menos, la incoherencia que se presenta entre el primero y las segundas. Así, si el bien jurídico protegido es la recuperación física de la madre tras el parto y el cuidado del hijo en los primeros meses de su vida, dejan de tener sentido cuestiones como el que la madre pueda distribuir hasta diez semanas de las dieciséis de las que dispone a su elección (incluso antes de haber nacido el bebé), los límites de edad para acceder a las prestaciones de maternidad o paternidad, o el hecho de que el periodo de paternidad conste únicamente de trece días, dificultando enormemente la corresponsabilidad.

Dña. María Gema Quintero Lima (Universidad Carlos III de Madrid): se cuestiona en esta intervención la existencia de una verdadera protección a la familia en nuestro país. ¿Cuál es realmente el rol de la familia en España? ¿y el de la mujer en la familia y en el mercado de trabajo?

Actualmente, las prestaciones familiares en sentido estricto pertenecen a la rama no contributiva. No obstante, el dato verdaderamente relevante es que se trata de prestacio-

nes asistenciales que conllevan la carencia de un determinado nivel de ingresos, prácticamente rozando el umbral de la pobreza. Además, el sistema considera las cargas desde la perspectiva de la unidad familiar, lo que acaba desembocando en la feminización de las prestaciones por hijo a cargo.

Parece que el legislador español no ha tenido nunca demasiado claro cómo proteger a esa institución en constante transformación que es la familia y se ha quedado en pequeñas prestaciones en casos extremos.

3. Análisis de las pensiones y la dependencia desde la perspectiva de género.

Dña. Olympia del Águila Cazorla (Universidad Complutense de Madrid): Dña. Olympia del Águila ofrece una visión de los perjuicios que ha tenido para las mujeres el abandono de la lucha de género en materia de pensiones de jubilación tras la crisis económica.

En España, no existe un verdadero debate sobre esta temática, sino que más bien se han ido improvisando soluciones como la incorporación del factor de sostenibilidad a semejanza del modelo alemán. A estos efectos, se han de tener en cuenta las dificultades de la carrera de cotización de la mujer con respecto al hombre en España, ello en un sistema de reparto basado en la solidaridad. Habría que plantearse, pues, qué ocurriría en un sistema de redistribución capitalizado donde se refleja la capacidad de ahorro (menor en las mujeres) y la esperanza de vida (mayor). La dificultad de introducir mecanismos correctores de desigualdad en esos casos queda bien reflejada en la experiencia de América latina.

Dña. Eva María Blázquez Agudo (Universidad Carlos III de Madrid): la profesora Blázquez plantea una cuestión que a primera vista puede resultar controvertida: la eliminación de la pensión de viudedad, una prestación claramente feminizada.

La justificación reside en que, si la mujer continúa su progresiva incorporación al mercado laboral, habrá más pensiones de jubilación de las mujeres (que viven más años) y se generarán más pensiones de viudedad para los hombres. Lo esperable es, pues, que se llegue a una situación de incompatibilidad en la que no tenga sentido una pensión de viudedad si se tiene una propia, abandonando así los derechos derivados.

Esta medida habría de venir acompañada de otras para evitar la desprotección de ciertos colectivos, como un aumento de la pensión de orfandad o una renta mínima para todos los ciudadanos.

4. Desempleo y políticas de integración laboral de la mujer.

D. Daniel Pérez del Prado (Universidad Carlos III de Madrid): se trata el tema de las políticas de empleo en relación con el género, destacando el dato de las diferencias en el paro de hombres y mujeres, en perjuicio de éstas. Para solucionar este problema, se

dispone tanto de herramientas activas de protección social, como de herramientas pasivas de creación de empleo.

Destaca el ponente un inconveniente, y es la dificultad que surge en las políticas económicas de empleo para adoptar un enfoque de género. Frente a esto, la Ley de Empleo sitúa a las mujeres como uno de los principales colectivos que necesitan ser integrados, pero ello no parece coherente con las numerosas reformas de los últimos años. No se han hecho inversiones adecuadas y la mayoría han desembocado en incentivos, que no crean empleo. Con la reforma de 2012 se produjo una modificación del sistema de incentivos, pero fue para favorecer el apoyo a emprendedores, continuando olvidado el fomento de la igualdad de género.

D. Borja Suárez (Universidad Autónoma de Madrid): expone el profesor Suárez cómo la peor protección por desempleo de las mujeres no se debe únicamente a su peor situación en el mercado de trabajo, sino también a la propia configuración del sistema de protección por desempleo, sesgado estructuralmente.

Las carreras de cotización “típicas” (las masculinizadas) reciben un tratamiento más favorable debido a la naturaleza esencialmente contributiva del sistema, las mujeres presentan mayor vulnerabilidad al despido, las empleadas del hogar continúan desprotegidas y sin ver sus sacrificios reconocidos. Por otro lado, la crisis ha provocado un agotamiento del sistema a raíz del paro de larga duración y la “vuelta a la normalidad” tras la caída de sectores masculinizados ha dejado ver una disminución de cobertura, un menor número de mujeres perceptoras del desempleo y un mayor número de desempleadas que no reciben prestación.

Se pone fin, con ello, a esta Jornada sobre Género y Seguridad Social, clausurada por Dña. Rosa San Segundo Manuel, directora del Instituto de Estudios de Género de la Carlos III. Termina compartiendo el deseo y la necesidad de implantar una verdadera educación por la igualdad en la enseñanza universitaria, un objetivo que, como tantos otros, ha quedado en la sombra con el paso de la crisis económica.

Presencia de la mujer y brecha de género en la política local española

ALEJANDRO ESPÍ-HERNÁNDEZ

Universidad de Murcia

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3556>

Resumen. Este artículo analiza en términos cuantitativos y cualitativos la presencia actual de la mujer en la administración local española con perspectiva temporal comparada. Con el análisis e interpretación de diferentes datos, pretendemos observar la evolución histórica y estado actual de la paridad de género en la administración local española. Del mismo modo comprobar si las medidas legales y orgánicas tendentes a la corrección de los desequilibrios de género, están consiguiendo mejorar la representación de la mujer en el poder local. El presente trabajo se interesa, además, en conocer el papel de la mujer, respecto de los hombres, una vez que han asumido responsabilidad pública local. Para lograr todos estos fines se analizan aspectos tanto externos (fundamentalmente relativos a concejalías y alcaldías), como internos (distribución de cargos y áreas temáticas, así como promoción interna la mujer), que proyectan una visión comparada de la situación de mujeres y hombres en el conjunto de la administración local española desde que se tienen datos. Variables que nos van a permitir argüir unas conclusiones precisas sobre la igualdad, o ausencia de ella, en el seno de aquellas administraciones públicas que son consideradas las más próximas a la ciudadanía. La interpretación de los datos, fundamentalmente los externos, nos muestran una evolución positiva en el número de concejalas al tiempo que una fuerte resistencia en la figura de la alcaldía. Por su parte, los datos internos, nos alertan de la existencia de una desigualdad y reproducción de los roles de género dentro de los propios ayuntamientos.

Palabras clave: mujer, administración local, concejalas, alcaldesas, paridad, ayuntamientos.

Abstract. This article analyses in quantitative and qualitative terms the current presence of women in the Spanish local administration with a temporary compared perspective. With the analysis and the interpretation of different data, we try to observe the historical evolution and the actual state of gender parity in the Spanish local administration. In the same way, we pretend to verify if legal and organic actions leading to correct gender imbalances are improving the representation of women in local power. The present work is also interested in knowing the role of women, regarding men, once they have assumed local public responsibility. In order to achieve all of these aims, we analyse external aspects (mainly concerning councils and mayors), as well as internal ones (distribution of positions and thematic areas, as well as internal promotion of women) which project a compared view of the situation of women and men in the Spanish local administration since they have data. These variables will allow us to argue precise conclusions about the equality, or absence of it, within those public administrations that are considered the closest ones to citizenship. The interpretation of the data, mainly the external ones, shows us a positive evolution in the number of councilors and, at the same time, a strong resistance in the figure of the mayor's office. On the other hand, the internal data alert us about the existence of an inequality and reproduction of the gender roles within the own municipalities..

Keywords: woman, local administration, councilors, mayors, parity, city councils.

** alejandro.espih@um.es

1. Introducción

Durante siglos, los hombres han dominado la dirección política de nuestro país en todos sus niveles, recayendo exclusivamente en ellos la responsabilidad de asumir las riendas de la nación en prácticamente todos los periodos históricos desde la llegada del sufragio universal. Un símil político a la situación histórica que la mujer ha atravesado en todas las esferas de la sociedad respecto del hombre: sometimiento, inferioridad y discriminación. Como señala Rosa Cobo (2002), las mujeres constituyen un colectivo marginado y subordinado en todas y cada una de las sociedades existentes. En consecuencia, así ha venido ocurriendo en la dirección de los asuntos públicos y organizaciones políticas.

Con la extensión del sufragio activo y pasivo a la mujer en la práctica totalidad del mundo hace relativamente pocos años¹, fueron consolidándose las democracias de mediados y finales de siglo XX, garantes de la igualdad en sus marcos normativos. Ahora bien, resulta preciso detenernos en un análisis minucioso para conocer si esa igualdad normativa, la igualdad formal, es también efectiva o se aproxima a ello. En este caso, nos interesa conocer la participación de la mujer en la representación política local de nuestro país, dado que es considerada la administración más próxima a la ciudadanía.

Cuando en el presente hablamos de mujer e igualdad, suele emanar el falso mito conocido como “espejismo de la igualdad”; creencia de que aquella ya está conseguida. Ese espejismo aparece igualmente cuando trabajamos sobre mujer y poder, ámbito que nos concierne en este trabajo, en tanto que hay una creencia extendida de que, dado el incremento de los niveles educativos de la mujer, su inclusión en el mercado laboral y algunos avances en los roles de género, la participación de las mujeres en la vida pública ya ha debido cosechar los niveles aceptados. Es decir, que no existe ningún problema de desigualdad en el acceso y permanencia a los cargos públicos de la administración local española. Esta idea es consecuencia directa de la falta de conocimiento sobre datos que reflejen la situación de la paridad de género en el municipalismo español, que distan significativamente de la percepción que pueda tenerse al respecto.

De hecho, si algo motivará el nacimiento de la Ley 3/2007, entre otras cuestiones, será la desequilibrada participación de mujeres y hombres en las instituciones públicas y partidos políticos de nuestro país. El legislador es consciente de la necesidad de integrar la igualdad de manera transversal en todas las políticas y decisiones, a fin de promocionar a la mujer, visibilizarla y ascenderla al escalón de partida donde ya se encuentran los hombres por el hecho de serlo. El contenido de la 3/2007 incide en la inclusión de la mujer en las listas electorales a fin de lograr el acceso a cargos públicos, en tanto que mitad de la población que se ve históricamente discriminada en este sentido.

Normalmente, los estudios que versan sobre la mujer en política, no suelen tratar con asiduidad la participación de la misma en la administración local, centrándose aquellos, mayormente, en análisis focalizados a parlamentos nacionales y/o autonómicos, así

¹ En España se reconoce el sufragio femenino en 1931, votando las mujeres por primera vez en las elecciones a Cortes de noviembre de 1933.

como en los liderazgos femeninos y el peso orgánico de las mujeres en las organizaciones políticas. Con este trabajo pretendemos ampliar el campo de conocimiento político y social relativo a la presencia y participación de la mujer en el municipalismo español.

2. Hipótesis iniciales

En el año 2015 España celebró en todo su territorio nacional elecciones municipales y, en algunas autonomías, elecciones a los entes territoriales de carácter autonómico, de acuerdo a la Ley Orgánica 5/1985 de Régimen Electoral General. Con la celebración de estos comicios para los más de 8.000 ayuntamientos del país, el mapa político municipal ha atravesado una modificación partidista que abarca desde numerosas alcaldías hasta las propias autonomías, pasando por el poder provincial. Sin embargo, nos resulta de mayor interés analizar los datos relativos a la situación de la mujer en los consistorios españoles, para comprobar si, además de cambios de gobierno, se han producido notorias mejoras en lo referente a la brecha de género existente en nuestro país, en cuanto a presencia, representación y atribución de responsabilidades de las mujeres en los cargos públicos municipales.

Nuestro objetivo, por consiguiente, es conocer la evolución de la paridad de género en la administración local española desde varios enfoques y en diferentes momentos temporales de la presente democracia. Partimos para esta investigación considerando como hipótesis principal (H1) que el poder local español continúa siendo predominantemente masculino, y que, (H2) las disposiciones orgánicas de los partidos y las medidas legales introducidas para corregir el desequilibrio de género en el poder local, especialmente las contenidas en la citada Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han conseguido mejoras significativas en los datos, aunque todavía se encuentran lejos de lograr una paridad real.

3. Metodología

Para la comprobación de las hipótesis, este artículo efectúa un recorrido temporal cuantitativo por los diferentes datos que nos van a ilustrar la situación de la brecha de género en las instituciones públicas españolas, concretamente las de ámbito local, desde que se tienen datos hasta el año 2015, prestando especial interés al impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Realizamos un análisis tanto externo (evolución de la incorporación de la mujer en concejalías y alcaldías) como interno (reparto de áreas temáticas en los consistorios, de cargos y promoción de la mujer de una legislatura a la siguiente). Todo ello sobre las entidades públicas que son consideradas la más cercanas a la ciudadanía y, por ende, aquellas que pueden visibilizar de manera más eficaz a la mujer, contribuyendo así a la normalización de género desde el espacio común al conjunto de la sociedad: lo público. Mediante la lectura e interpretación de los datos

podremos llegar a conclusiones finales que responden directamente a las hipótesis de trabajo inicialmente esbozadas.

Los datos que van a ser tratados son extraídos de diferentes administraciones y organismos públicos como la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), el Instituto de la Mujer y los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas, así como el Ministerio del Interior.

4. Resultados

4.1. Análisis externo. *Más concejales, más alcaldesas, pero todavía lejos de la paridad*

Los términos democracia y participación ciudadana están necesariamente conectados entre sí, en tanto que el primero requiere del segundo para su plena efectividad. El reconocimiento democrático de la ciudadanía política conlleva no sólo el goce de derechos civiles como son el derecho al sufragio activo y pasivo, las libertades civiles o la elegibilidad, sino también el deber de participar en la vida política. He aquí donde entra en disposición el artículo 21 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reconoce el derecho de toda persona a participar en el gobierno de su país, la igualdad de acceso de hombres y mujeres al poder, la toma de decisiones y el liderazgo en todos los niveles. Las mujeres han librado numerosas contiendas para la consecución de sus derechos políticos, pero, sin embargo, la paridad entre hombres y mujeres en la vida política no es, todavía, una realidad. Las mujeres permanecen infra-representadas en la toma de decisiones en general y en los órganos de decisión local en particular (García, 2011).

Efectivamente, el poder no se tiene, se ejerce: no es una esencia o una sustancia, sino una red de relaciones cuyo espacio natural donde se fraguan los pactos patriarcales es la política (Varela, 2013). Con los resultados que a continuación comenzamos a detallar, pretendemos visibilizar, por tanto, a quién ejerce el poder en el ámbito municipal en nuestro país desde que la democracia echó a andar o bien desde que se tienen datos, para poder esgrimir conclusiones desde una perspectiva de género.

En España, con la entrada en vigor de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se introdujo la obligatoriedad de que los partidos políticos presentaran listas electorales cerradas y bloqueadas con una composición equilibrada de hombres y mujeres, aplicando un suelo mínimo de un 40% de representación por parte de alguno de los géneros y un máximo de 60% para el otro². Con esta medida legal se dispone, desde entonces, a los partidos políticos al servicio de la igualdad, al margen de las políticas que en este sentido decidan aplicar a nivel orgánico cada uno de ellos, como es el caso de la regla del 50-50% que aplica Izquierda Unida desde 2012 o las listas cremalleras que presenta el PSOE desde 2014, entre otras. En definitiva, suponen acciones positivas que pretenden lograr que

² Estas disposiciones no afectan a los municipios menores de 5000 habitantes, lugares donde más se incrementa la brecha de género como más adelante observaremos.

todo el mundo parta de la misma línea de salida para que cada cual llegue donde le permitan sus capacidades.

4.1.1. Concejalías

Ha sido en el año 2015 cuando las mujeres en España han conseguido superar, por primera vez en la presente democracia, el umbral del 35% de las concejalías totales de nuestro país, la cifra más alta de toda la serie histórica. Ciertamente, como observamos a continuación en el gráfico I, la representación de la mujer en los consistorios municipales aumenta progresivamente tras la celebración de cada elección municipal, lo que supone un dato de entrada positivo, aunque todavía insuficiente en vista a que los hombres ocupan todavía hoy el 64,43% de las actas de concejal totales. A pesar de la satisfacción que podría producirnos este aumento de presencia femenina en los ayuntamientos, es relevante destacar que entre 2007 y 2015, horquilla de ocho años, el porcentaje de concejalas en ayuntamientos españoles apenas ha aumentado un 5,07%, dato todavía muy discreto que demuestra la paulatina evolución al respecto.

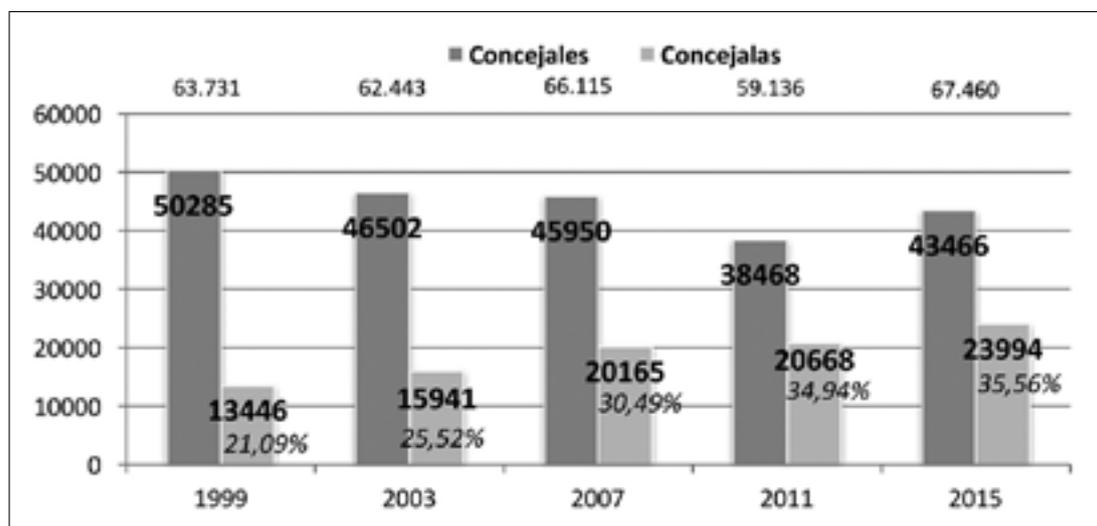


Gráfico 1. Evolución del número de concejales y concejalas en España desde 1999.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborados, a su vez, en base a los datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Tal y como puede apreciarse en estos datos, se ha producido un aumento notable del número de concejalas en España respecto de los varones, con un repunte de concejales hombres en 2015 que parece atender mayormente a un aumento de concejalías totales en el país respecto a 2011³. Así, en el año 2003 las mujeres con acta de concejala apenas

³ En el año 2011 se eligieron 59.136 concejales/as mientras que en 2015 han sido 67.460 las actas expedidas.

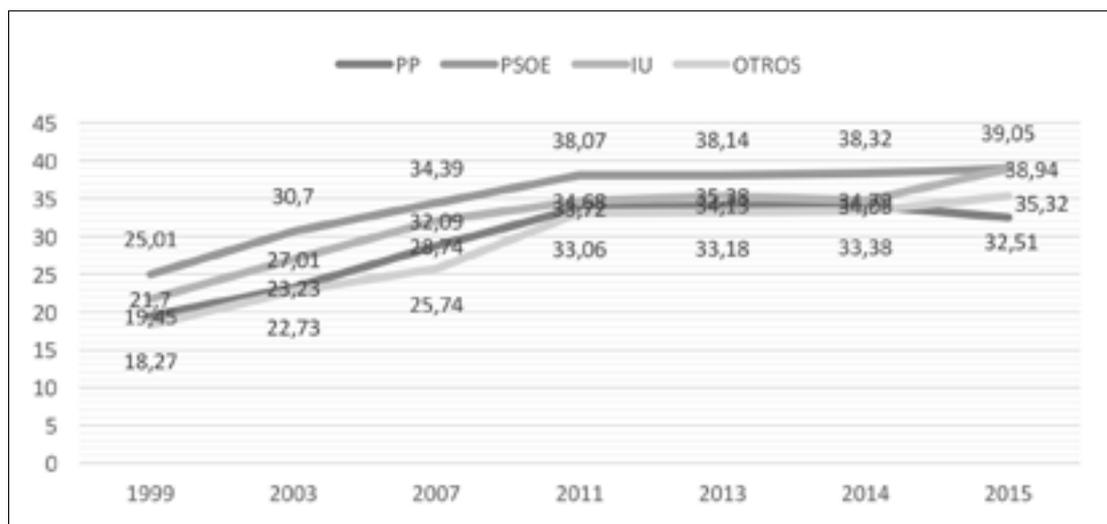


Gráfico 2. Evolución del número de concejalas por partidos políticos en España desde 1999 a 2015.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborados, a su vez, en base a los datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

constituían el 25,53% del total, aumentando hasta el 30,75% en 2007 con la aplicación de la Ley de Igualdad, lo que supuso un incremento de 4.224 concejalas, la mayor subida de toda la serie histórica. En 2015 se ha logrado nuevamente el máximo histórico en España con 23.994 concejalas (35,57%), cifra que todavía continúa lejos de una paridad que podría ser “aceptada” en las barreras aceptadas del 60-40% referidas en la legislación.

Si cruzamos la variable de las concejalías con la variable partidos políticos nacionales, observamos que el partido que ha presentado mayor cifra de edilas, es el PSOE, muy seguido de Izquierda Unida, ambos por encima del Partido Popular en todos los años marcados como referencia. No obstante insistimos en la leve evolución que se ha producido al respecto, pues en dieciséis años, tan solo en el mejor de los casos (el del Partido Socialista), se evoluciona del 25,01% al 39,05% de representación femenina⁴.

4.1.2. Las alcaldías en España, foco de resistencia masculina

Sin embargo, donde todavía pueden apreciarse los notables síntomas de masculinización del poder local en España, es en la ostentación de alcaldías existentes en nuestro país. En este sentido, las diferencias porcentuales por sexos denotan la leve apuesta por alcaldables mujeres por parte de los partidos políticos españoles, incidiendo así en el sesgo de género para la más alta responsabilidad municipal. Si bien es preciso recordar que la ley de igualdad no prioriza género para encabezar listas electorales, dejando a instancia de cada partido esta designación. Los datos de la tabla I nos muestran un ligero aumento del número de alcaldesas en España en toda la trayectoria democrática, mejorando en el

⁴ Sólo se tienen datos al respecto desde 1999.

periodo temporal de 32 años (de 1983 a 2015), en tan solo 17 puntos porcentuales. En el año 1983 el número de alcaldesas era de 164 (un 2,04% de las alcaldías totales), constituyendo en la actualidad el 19,09% (1550 alcaldesas), que supone un máximo histórico. El incremento es notorio, pero insuficiente, pues el número de alcaldes en la actualidad multiplica casi por seis el número de alcaldesas.

Año	Número de alcaldesas	% sobre total	Incremento
1983	164	2,04%	—
1987	249	3,22%	1,18
1991	393	4,86%	1,64
1995	529	6,53%	1,67
1999	779	9,61%	3,08
2003	1014	12,56%	2,95
2007	1179	14,60%	2,04
2011	1355	17,1%	2,5
2013	1393	17,17%	0,07
2015*	1550	19,09%	1,92
Total	—	—	17,05%

* Dato a de 30 de noviembre de 2015

Tabla I. Evolución del número de alcaldesas en España.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborados, a su vez, en base a los datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Observando el gráfico 3, podemos contemplar una tendencia en el tiempo de incorporación de la mujer en las alcaldías españolas, que no obstante relata un ritmo ascendente muy leve. Ello nos hace continuar poniendo el foco de atención y análisis en el exceso de masculinización de las alcaldías españolas, que presentan una distribución por sexos de un 80%-20%, dato que ni de lejos se aproxima a los mínimos de 60-40 establecidos por ley para la confección de listas electorales. No obstante, no podemos dejar de mencionar que los dos ayuntamientos más grandes de España, Madrid y Barcelona, están desde junio de 2015 presididos por mujeres: Manuela Carmena y Ada Colau, respectivamente. Hecho relevante para destacar, aunque insuficiente en sí mismo. La mujer permanece altamente invisibilizada en la figura política de la alcaldía en España (ver gráfico 3).

La Ley 3/2007, a tenor de los datos anteriores, no ha provocado un impacto significativo en el número de alcaldías ostentadas por mujeres, pues la evolución de las cifras mantiene un ritmo similar año tras año. Es preciso recordar, nuevamente, que la ley no establece ningún tipo de priorización de género para encabezar listas electorales de cara a la alcaldía, quedando esta decisión en manos de los propios partidos políticos y sus mecanismos para esta elección o nombramiento. A su vez, las cuotas de género de los propios partidos políticos tampoco parecen incidir en esta cuestión. Todas ellas aluden a cómo la mujer debe ser incorporada en las listas electorales; encabezarlas parece atender a otras cuestiones.

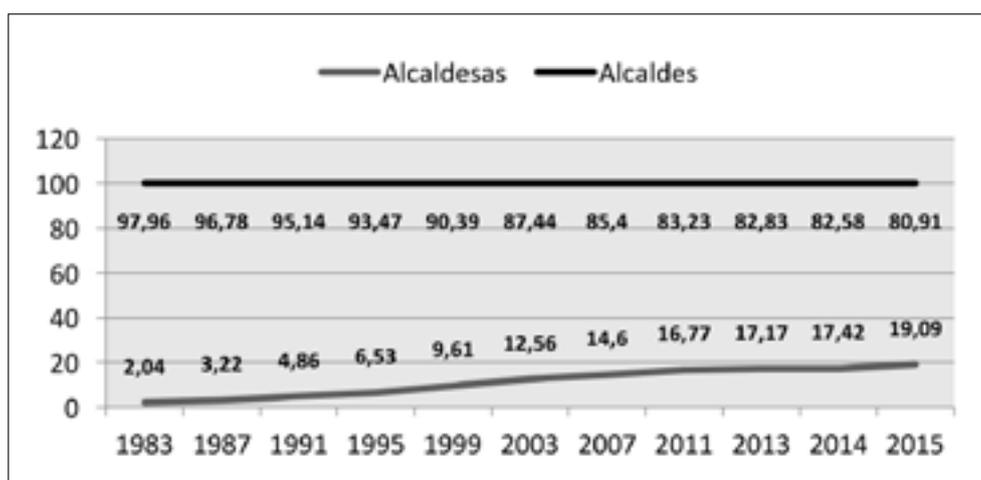


Gráfico 3. Evolución del número de concejalas por partidos políticos en España desde 1983 a 2015.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborados, a su vez, en base a los datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Por consiguiente, estamos en disposición de afirmar que existe un claro “filtro” para las mujeres en el seno de los partidos políticos españoles para acceder a las alcaldías, en relación al porcentaje de concejalas electas en los mismos partidos. Esta afirmación la podemos corroborar mediante la interpretación de los datos de la Tabla II, donde cruzamos concejalías y alcaldías por partidos. Además, nos permite vislumbrar cómo la cifra más alta de alcaldesas de un mismo partido político en 2015 en España no llega ni al 30% de sus alcaldías totales logradas, situándose el índice histórico más elevado en un 40,98% conseguido por el PSOE en el año 2007 con 1.193 alcaldesas de un total de 2.911 alcaldías a las que accedió. El diferencial de la tabla II ilustra nuevamente las remarcadas diferencias porcentuales entre ambos tipos de cargos públicos⁵ a los que nos venimos refiriendo.

Partido	% Concejalas	Número	% Alcaldesas	Número	Diferencial
PP	32,51%	7382	16,53%	506	-15,98%
PSOE	39,05%	7639	22,08%	553	-16,97%
IU	38,94%	803	18,49%	27	-20,45%
Otros	35,32%	8170	18,69%	293	-16,63%

Tabla II. Número de concejalas y alcaldesas por partidos políticos en 2015

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborados, a su vez, en base a los datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

La evolución del número de alcaldesas en España desde 1999 hasta 2015 por partidos políticos, refuerza la hipótesis de los avances en la paridad en el poder local, pero siguen

⁵ No descuidamos que las alcaldesas son también concejalas.

denotando una vez más la existencia de un proceso todavía muy paulatino que proyecta una resistencia a la apuesta por la mujer para la ostentación de las alcaldías. Cabe destacar que el número de alcaldesas de los dos principales partidos políticos en 2007, PP y PSOE, llegaron a rozar el 40% de sus alcaldías totales. Se trata de un dato excepcional en la serie histórica que duplica al número de alcaldesas actuales de los mismos partidos y que no ha vuelto a sucederse. Tras los últimos comicios de 2015, el PSOE es el partido que cuenta con mayor número de alcaldesas (22,08%), seguido de IU y “otros” con 18,49% y 18,69% respectivamente. Un poco atrás queda el PP que cuenta con el 16,53% de alcaldesas.

En síntesis, y como refleja el gráfico 4, la participación política de la mujer en la administración local española se ha incrementado ligeramente desde las primeras elecciones locales (1979) hasta las últimas (2015). Sin embargo, la leve mejora denota una todavía resistencia a la incorporación de la mujer, que entra paulatina y tardíamente en el poder local. Es preciso recordar que la participación femenina en la vida política y pública se incrementa no sólo por las medidas legales, sino, además, como citábamos anteriormente, por las decisiones orgánicas de los partidos como la puesta en marcha de cuotas de género u otras disposiciones similares. Las cuotas de representatividad femenina para los cargos orgánicos y públicos en los partidos comenzaron a aparecer en España a finales de los años ochenta. El PCE introdujo sus medidas de discriminación positiva en 1987, siendo en 1988 cuando el PSOE puso en marcha su cuota femenina del 25%. Ya en los años 90, IU aumentó la cifra en su partido al 35%. En 1997, PSOE e IU elevan la cuota a un máximo de 60% y un mínimo de 40% para cualquier género. En el caso del Partido Popular, no se llega a articular ninguna cuota de género hasta el momento (Verge, 2006). En el año 2006, previo a la aprobación de la ley de igualdad, eran 5 partidos políticos españoles los que ya habían adoptado cuotas voluntarias de género con el objetivo de equilibrar la composición por sexos de sus candidaturas (Davidson-Schnuch, 2006).

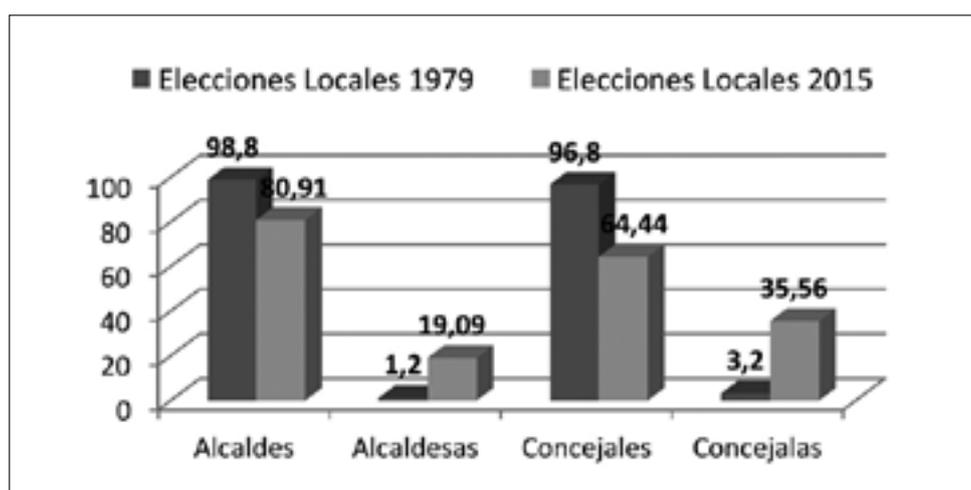


Gráfico 4. Comparativa del porcentaje de alcaldías y concejalías por género en España, 1979 y 2015.

Fuente: Registro de Representantes electos del Ministerio de Administraciones Públicas. Elaboración propia.

En el gráfico 4, como síntesis a este apartado, ilustramos los datos comparativos de las primeras (1979) y últimas (2015) elecciones municipales en España tanto para alcaldías como concejalías por género.

4.1.3. El factor dimensional de los municipios en la brecha de género

El tamaño de los municipios españoles es una variable trascendental para comprender la brecha de género existente en el poder político local que venimos ilustrando con la lectura de los diferentes datos de concejalías y alcaldías. Los más de 8.000 municipios existentes en España presentan una división administrativa local muy heterogénea, coexistiendo municipios minúsculos frente a grandes urbes. En relación a la brecha de género en el poder local español, encontramos una tendencia consistente en que, a medida que el municipio disminuye de tamaño, la brecha de género aumenta. Es decir, la paridad de género en el municipalismo mejora a medida que el tamaño del municipio es mayor. Esta tendencia denota la existencia de una importante resistencia a la inclusión de la mujer en la política local proveniente fundamentalmente por las zonas rurales.

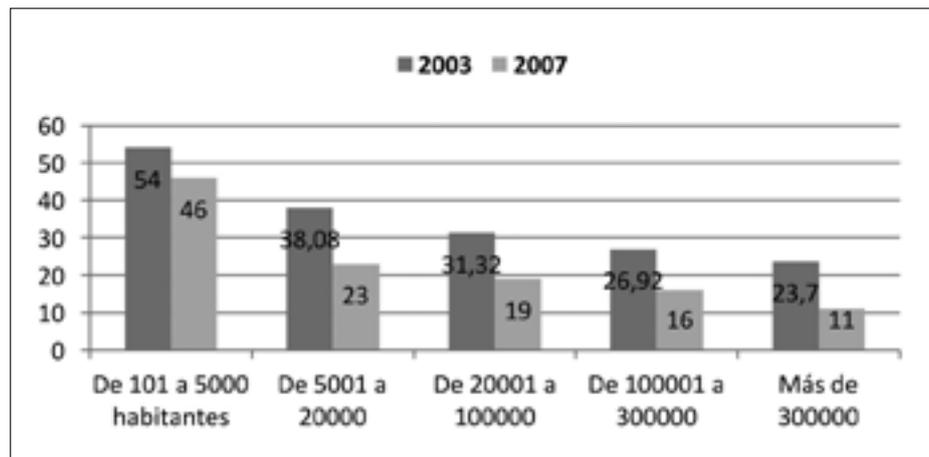


Gráfico 5. Brecha de género (%) en el municipalismo en España según dimensión del municipio en 2003 y 2007.⁶

Fuente: Estudio Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el Ámbito de la Política Local. Elaboración propia.

Los datos del Estudio Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el Ámbito de la Política Local de la FEMP (ver gráfico 5), nos permite observar una leve mejora de los años 2003 a 2007 (antes y después de la Ley 3/2007) en cuanto a la presencia de las mujeres en la política local, incluso entre los municipios menores de 5000 habitantes, exentos de aplicación de la Ley 3/2007. Precisamente los municipios comprendidos entre 101 y 5000 habitantes,

⁶ No existen datos agregados posteriores.

existe una alta brecha de género de entorno al 50%. Por el contrario, aquellas urbes de más de 300.000 habitantes presentaron en 2007 una brecha de género en representación local del 11%. No podemos olvidar que el tamaño del municipio es un factor muy influyente en la magnitud de la brecha de género. Los datos de la Federación ilustran cómo a medida que el tamaño del municipio es mayor, la brecha de género va disminuyendo. Dicho de otro modo, en los municipios de menor tamaño persisten de manera considerable los estereotipos de género, haciendo más difícil el acceso de la mujer a la responsabilidad municipal respecto de las urbes más grandes, que son más propensas a la integración de la mujer en la vida política.

4.2. Análisis interno

4.2.1. Distribución de áreas temáticas en los municipios según género

Otra de las variables a atender cuando tratamos de analizar la presencia de la mujer en la vida política local, es la relativa a la responsabilidad que asumen en tanto que cargos públicos en perspectiva comparada con los hombres. La distribución de las concejalías en España, por áreas temáticas, nos plasma nuevamente una desigualdad que hunde su motivación a los estereotipos de género y la visión machista de la sociedad. El hecho de que las mujeres consigan actas de concejalías no conlleva, necesariamente, la superación de la brecha de género que venimos analizando, pues aparece otra desigualdad a posteriori no menos importante y que merece su especial atención.

A tenor de los datos ilustrados en el gráfico 6, se puede observar una clara segregación de responsabilidades en la administración local que atiende también a motivación de género. Así, existen claras áreas municipales masculinizadas como son, fundamentalmente Economía y Hacienda, Medio Ambiente, Promoción Económica y Empleo, Régimen

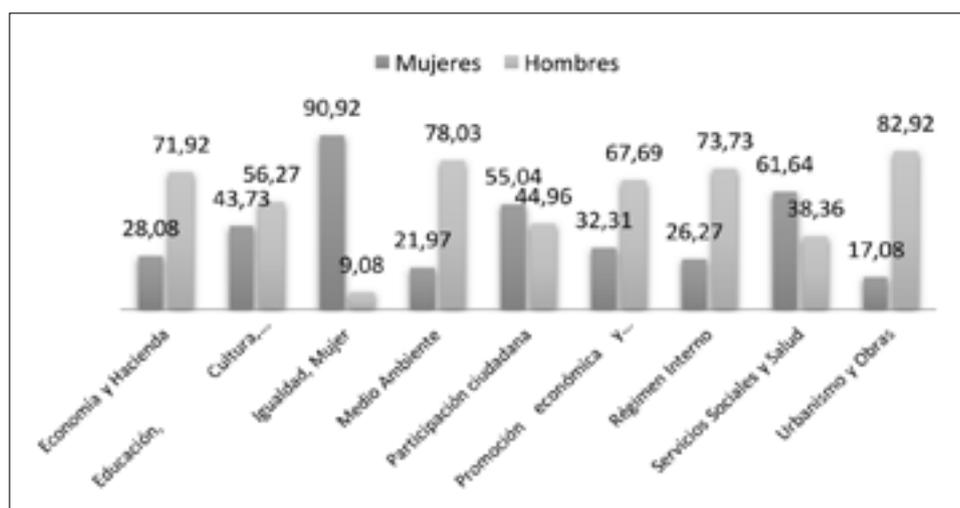


Gráfico 6. Distribución de concejalías en España por sexo, año 2007.

Fuente: Estudio Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el Ámbito de la Política Local. Elaboración propia.

Interno y, por encima de todas, Urbanismo y Obras Públicas. En contra, observamos la existencia de algunas áreas locales claramente feminizadas; son Igualdad, Mujer, Participación Ciudadana, Servicios Sociales y Salud. En una situación algo más equilibrada se halla el bloque de Educación, Cultura, Juventud y Deportes. No obstante, esta última (deportes) también es un área masculinizada pero que, al entrar en contacto en este estudio junto a las otras áreas, especialmente Educación y Cultura, equilibra la balanza.

El rol de género permanece muy visible igualmente en la gestión pública. A las mujeres se las responsabiliza fundamentalmente de las áreas vinculadas al cuidado y el desarrollo de políticas para su avance social, mientras que los hombres asumen las áreas municipales asociadas directamente con la gestión económica y desarrollo del municipio. Se ilustra, por consiguiente, la existencia de una desigualdad que se haya enquistada en la visión androcéntrica de la realidad que los actores políticos, y la sociedad en su conjunto interiorizamos y desarrollamos. El patriarcado no sólo parece evitar la incorporación de la mujer en la administración local, sino que además cuando lo hace, le adjudica responsabilidades que preservan la esencia de los roles que la sociedad les atribuye por el hecho de ser mujer.

4.2.2. Distribución de cargos y órganos de toma de decisiones en los municipios

En este análisis sobre la situación externa e interna de la mujer en la administración local española, podemos dar un paso más e incluso observar cuántas mujeres, respecto a hombres, forman parte de los diferentes grados de responsabilidad que en un ayuntamiento pueden asumirse o ser partícipes de. Hablamos de concejalías delegadas, tenencias de alcaldía, concejalías en sí, juntas de gobierno, vicealcaldías y alcaldías. En ese mismo orden se presentan tales responsabilidades y órganos de menor a mayor relevancia en cuanto a poder de decisión en el seno de un consistorio.



Gráfico 7. Brecha de género (%) en las diferentes esferas de decisión de los municipios en 2003 y 2007

Fuente: Estudio Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el Ámbito de la Política Local. Elaboración propia.

La brecha de género que existe en estas responsabilidades y órganos de decisión va en aumento a medida que la responsabilidad que se puede adoptar es mayor. Dicho con otras palabras, cuanto mayor responsabilidad se asume en un ayuntamiento, menos mujeres ostentan esa potestad. Con mayor detenimiento podemos comprobarlo en el gráfico 7, que compara los años 2003 y 2007. Nuevamente no disponemos de los datos relativos a 2011 y 2015, que probablemente presenten unas cifras en la misma tendencia, aunque previsiblemente ligeramente corregidos.

Las alcaldías en España presentan la mayor brecha de género de las diferentes categorías de responsabilidad dadas en un Ayuntamiento, como pudimos ver con anterioridad y como se refleja en los gráficos 2 y 7. Aunque los datos mejoran levemente respecto del año predecesor, la situación sigue ilustrando un escenario de desigualdad dentro de la propia brecha de género ya dada en la administración local. Dicho con otras palabras, nos encontramos con una desigualdad dentro de la desigualdad, valga la redundancia.

4.2.3. Permanencia y promoción de las mujeres en política local

A tenor de los datos que presenta el informe de la FEMP, en el año 2007 del total de concejales y concejalas que permanecen ocupando su acta respecto al año 2003, el 77% fueron hombres. De igual modo, esa repetición es mucho más acusada cuando se trata de las alcaldías, donde las mujeres tan solo repiten, en el ejemplo propuesto del año 2007, en un 11%, mientras que los hombres lo hacen en un 89%. No obstante, en todas las escalas de poder o decisión municipal que plasma el informe, la repetición del hombre respecto a la legislatura anterior es bastante superior al de la mujer.

Además, según otro estudio de la propia Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), en el año 2011, respecto a 2007, renovaron su acta de concejala el 55,2% de las mujeres, lo que supuso poco más de la mitad de las mismas. El resto, hasta el 100% de las concejalas en 2011, fueron de nueva incorporación (ver gráfico 8).

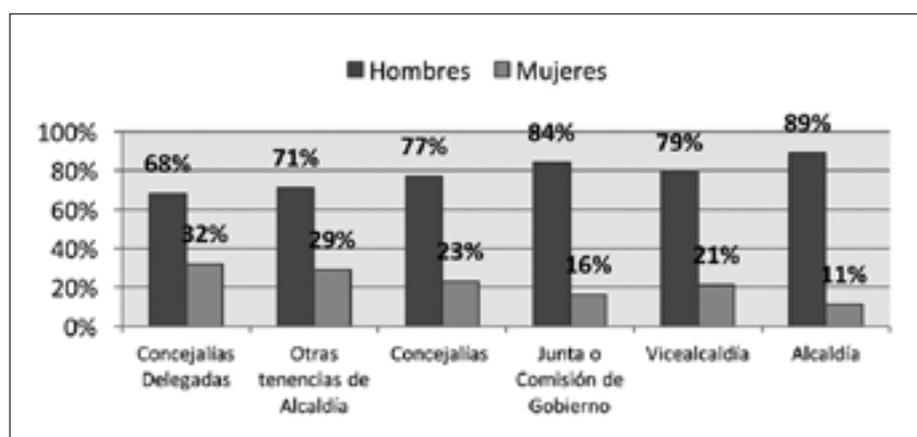


Gráfico 8. Permanencia de mujeres y hombres en cargos públicos en 2007 respecto a 2003.

Fuente: Estudio Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el Ámbito de la Política Local. Elaboración propia.

5. Conclusiones

Con los datos que hemos ilustrado en este trabajo, observamos todavía ausencia de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los centros de decisión local, pese a que la mujer constituya hoy más del 50% de la población estatal. La presencia de la mujer en el poder local español es discreta, aunque las cifras se han multiplicado en las últimas décadas, fundamentalmente desde la entrada en vigor de la Ley 3/2007. No obstante, a pesar de los ligeros cambios producidos en estos años de funcionamiento democrático, la igualdad entre mujeres y hombres en la participación política local es todavía un claro objetivo a conseguir.

Como impresión concluyente de lo analizado podemos extraer que, cuando se trata de elegir un número elevado de representantes públicos (concejales/as) la paridad aumenta. Sin embargo, cuando se trata de altos cargos unipersonales (alcaldías), la paridad disminuye. Ello denota la todavía *masculización* del poder local y la existencia de una mayor promoción y experiencia política de los hombres que llegan al poder respecto a las mujeres. Así mismo refleja que, cuando se debe pasar el filtro de la Ley 3/2007 (primer caso), mejora la paridad respecto de cuando no (segundo caso). No podemos olvidar que la paridad no es el final del camino, sino el comienzo (Varela, 2013).

De igual modo, hemos constatado en el análisis interno la existencia de una desigualdad dentro de la propia desigualdad. La mujer asume menos poder respecto a los hombres en el seno de los consistorios. Además, las áreas de las que se las responsabiliza son mayormente aquellas relativas al cuidado de terceras personas (Sanidad, Servicios Sociales) o de su propia promoción (Igualdad, Mujer, Integración), quedando reservadas para los hombres las áreas de mayor trascendencia (Hacienda, Urbanismo, Obras, Promoción económica...etc). Para mayor ahínco, la mujer promociona en términos porcentuales menos en política respecto de los varones, que son más tendentes a repetir de una legislatura a otra, reforzado en el caso de repetir en las alcaldías. Todo ello sin perder de vista el factor dimensional del municipio, dado que, a medida que tienen menos población, mayor es la brecha de género existente en su distribución municipal.

En cómputo, España, aunque mejora sus cifras progresivamente gracias al impulso de medidas legales como la cuota electoral de género, que favorecen el acceso igualitario a los cargos públicos, así como a una mayor concienciación existente en los propios partidos políticos que comienzan a adoptar medidas, no deja de demostrar que existe una evidente necesidad de hacer de la paridad y la igualdad de género un bien público, espejo de la sociedad, que consiga su ramificación hacia las esferas privadas. Ni las disposiciones legales, ni las cuotas orgánicas como medidas de discriminación positivas están siendo suficientes, aunque sí han sido favorables para que la mujer acceda a la administración pública. Sin embargo, ni unas ni otras harían falta si existiera una voluntad real en los propios partidos políticos (Sánchez, 2008).

Ciertamente las personas no somos meramente cifras, pero, en ocasiones, resulta imprescindible plasmar esta serie de datos para poner en antecedente a la sociedad ante un problema latente en nuestra democracia. Existen insuficientes trabajos que pongan el

foco en la brecha de género todavía visible en el poder local. Es imprescindible no solo la elaboración cualquier estudio al respecto, sino, además, el abordaje de medidas para reducir unas cifras que todavía alarman.

6. Bibliografía

- CABO, ROSA (2002). Democracia paritaria y su jeto político feminista. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 36, pp. 29-44.
- DAVIDSON-SCHMICH, LOUISE. K. (2006). Implementation of Political Party Gender Quotas. Evidence from the German Länder 1990-2000, *Party Politics*, 12 (2): 211-232.
- GARCÍA, JUAN JOSÉ (2011). El sexo excluido. Mujer y participación política. *Psicología Política*, nº42, pp. 13-27.
- SÁNCHEZ, GEMA (2008). El papel de las mujeres en la política española: el caso del PSOE. *Estudios Feministas*, Florianópolis, 16 (2), 440.
- VALCÁRCEL, AMELIA (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- VARELA, NURIA (2013). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.
- VERGE, TANIA (2006). Mujer y partidos políticos en España: las estrategias de los partidos y su impacto institucional, 1978-2004. *Reis*, 115/06, 165-196.

Fuentes de datos

Instituto de la Mujer.

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Ministerio del Interior.

MIYARES, ALICIA (2003). *Democracia feminista*. Madrid: Cátedra.

Resultados y conclusiones del informe de impacto de la Ley de Igualdad en las elecciones locales de 2007. <http://www.femp.es/files/11-134-fichero/Informe%20de%20Igualdad.pdf>

NORMAS DE PUBLICACIÓN

Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género publica artículos originales e inéditos, sobre aquellas temáticas relacionadas con las mujeres, la investigación feminista y los estudios de género.

Los artículos serán el resultado de una investigación original y deberán contener conclusiones novedosas apoyadas en una metodología debidamente planteada y justificada. Sólo se admitirán trabajos inéditos que no estén en proceso de evaluación en otras revistas.

Los artículos pueden ser redactados en español, inglés o francés. Los/as autores/as deberán enviar sus textos por email a: revistafemeris@uc3m.es ajustados a las normas de edición que se muestran a continuación.

Normas de edición

1. Los artículos no podrán superar las 12.000 palabras o las 30 páginas de extensión, comprendidas las notas a pie de página y bibliografía.
2. En la primera página se hará constar el título en español e inglés, el nombre y apellidos del autor/a, el centro de trabajo o adscripción profesional y la dirección de correo electrónico.
3. En la segunda página se incluirá un resumen en español e inglés de una extensión mínima de 200 y máxima de 300 palabras cada uno. Igualmente se redactarán 5 ó 6 palabras clave en ambos idiomas.
4. Se utilizará el tipo de letra Arial, tamaño 12, con interlineado de 1'5. No se dejarán espacios en blanco entre párrafos. El texto debe presentarse en un formato compatible con Microsoft Word (PC).

5. Las tablas deben presentarse en un formato compatible con Microsoft Word (PC). Se generará un documento específico para las tablas y figuras. Cada tabla y figura se presentarán en hojas separadas. Las figuras (ilustraciones, diagramas, fotografías y gráficos) deben presentarse en formato imagen (JPG, TIFF o EPS) y en escala de grises. Las figuras (gráficos, cuadros, mapas, fotografías, etc.) deberán tener gran calidad de resolución, con un mínimo de 300 ppp.

Nunca han de entregarse sólo las imágenes incrustadas en el documento Word; siempre han de suministrarse también de forma independiente en cualquiera de los formatos mencionados.

Las tablas irán enumeradas con numeración arábica consecutiva según su aparición en el texto. Igualmente las figuras irán enumeradas con numeración arábica consecutiva según su aparición en el texto.

La referencia a las tablas e imágenes en el texto se hará en la forma: (Tabla 1), (Tabla 2), (Figura 1), (Figura 2). Deberá indicarse claramente en el manuscrito el lugar del texto en el que debe intercalarse cada figura o tabla.

Cada tabla y figura irá acompañada de un pie de tabla o de figura que la explique brevemente. Dichos pies de tabla y de figura deberán añadirse, de manera ordenada, en una nueva página al final del manuscrito. Deberán estar escritas en Times New Roman 10 e interlineado sencillo.

6. Las notas a pie de página referidas a fuentes y bibliografía se señalarán antes de cualquier signo de puntuación. Figurarán numeradas

correlativamente y escritas en tipo de letra Arial, tamaño 10, a simple espacio de interlineado, y doble espacio entre nota y nota. La veracidad de las citas de fuentes y de referencias bibliográficas será responsabilidad del autor o autores del artículo.

7. La bibliografía se habrá de presentar al final de los artículos, ordenada alfabéticamente por autores/as. Con objeto de visibilizar las aportaciones de las mujeres a la investigación, deberá constar el nombre completo de las/os autoras/es en cada referencia de la sección de Bibliografía.

Se utilizará el sistema APA 6ª Ed. (Walter, 2010). Se debe poner siempre el año de la primera edición. Para más información: <http://www.apastyle.org/>

Para las citas superiores a cuatro líneas es obligatorio copiarlas, sin comillas ni cursiva, en un párrafo, con el margen más centrado que el texto (a 1, derecha e izquierda), y letra Times New Roman, 11, interlineado sencillo.

Normas para las reseñas bibliográficas:

Se aceptan reseñas de publicaciones de investigación feminista y de género cuya fecha de publicación esté comprendida en los últimos tres años. Se seguirán las mismas normas de edición que para los artículos, a excepción del resumen, palabras clave y sumario.

Las reseñas tendrán una extensión comprendida entre las 1.000 y las 2.000 palabras. El contenido de las reseñas deberá abordar los siguientes puntos:

Un resumen que dé cuenta del tema abordado por el autor del libro, señalando sus principales aportaciones y el enfoque adoptado; se recomienda también la referencia a las fuentes utilizadas en la investigación.

Una contextualización de la obra analizada en un debate más amplio, estableciendo comparaciones con otras investigaciones que hayan abordado temas similares o que hayan adoptado enfoques parecidos.

Una valoración crítica de la obra que permita establecer las aportaciones del trabajo reseñado pero también sus posibles fallas o las nuevas preguntas que plantea dentro del debate en que se sitúa. No se publicará ninguna reseña que haga una presentación sin valoración crítica.

Las reseñas, una vez evaluadas y revisadas podrán ser devueltas a sus autores para que incorporen las mejoras sugeridas.

Proceso de evaluación y revisión por pares

La recepción de un original no presupone la aceptación para su publicación. Los originales son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción para comprobar si cumplen tanto los requisitos de las normas de edición, como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

El Consejo de Redacción envía los originales, sin el nombre del autor o de la autora, a dos revisores/as externos/as al Consejo Editorial, recurriendo al sistema de pares y “doble ciego” manteniendo el anonimato tanto del autor/a o autores/as como de los/as evaluadores/as, quienes emiten su informe en un plazo máximo de seis semanas.

Sobre esos dictámenes, el Consejo de Redacción decide rechazar o aceptar el artículo o solicitar modificaciones al autor o autora del trabajo. En el caso de que los dos informes recibidos sobre un original sean contradictorios, se acudiría a un tercer revisor/a externo/a.

Los/las autores/as reciben una notificación detallada y motivada donde se expone, retocado, el contenido de los informes originales, con indicaciones concretas para la modificación si es el caso.

El informe emitido por los/as revisores/as incluye:

- Una valoración global del artículo y de los resúmenes.
- Una valoración cuantitativa de la calidad (buena | aceptable | insuficiente) según estos cinco criterios: originalidad e interés del tema; pertinencia en relación con las investigaciones actuales en el área; rigor metodológico y articulación expositiva; bibliografía significativa y actualizada; pulcritud formal y claridad de discurso.
- Una recomendación final: publicar | solicitar modificaciones | rechazar.

Los/as autores/as cuyos artículos hayan obtenido un dictamen favorable pero con sugerencia de correcciones lo volverán a enviar a revistafemeris@uc3m, una vez incorporadas las

mejoras, en el plazo de quince días. En el caso de modificaciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del Consejo de Redacción, antes de su eventual publicación. Si se hiciera necesaria la no aceptación de algún trabajo, la

decisión será comunicada a su autor/a justificando los motivos en que se basa.

La revista se compromete a comunicar a los/as autores/as la decisión positiva o negativa sobre la publicación de sus originales en el plazo de dos meses desde que se hayan recibido.