

### 3. LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD. LA LEY DE IGUALDAD\*

Soledad Murillo\*\*

Quiero otra vez felicitar la iniciativa que tuvo la Fundación Carolina y que he apoyado a través del Instituto de la Mujer sobre estos encuentros. Estas sesiones son magníficas porque ponen el acento en la formación de redes internacionales entre Iberoamérica y España. Qué mejor manera de afianzar redes que aquellas que se crean en torno a una reflexión comprometida, y esta alquimia se da siempre que se unan saber y política. No sólo como un discurso experto, sino como un discurso que nos emplace a cambiar las reglas de juego. De hecho es un encuentro de «líderesas». En otras palabras, se nos convoca porque las aquí presentes impulsamos marcos de análisis y de propuestas que pretenden influir en la esfera política. Entiendo la política como el ámbito de lo común, no sólo definido por la representación institucional de los partidos políticos y los respectivos gobiernos, sino también aquella esfera en la que la sociedad civil, como sociedad civil organizada, quiere alcanzar un nivel de interlocución con los gobiernos.

Voy a mezclar ingredientes; por un lado la Ley, con la cual llevo más de dos años, empezamos en el 2005, y además de haberla seguido tanto tiempo, le debo el haberme permitido reflexionar sobre muchos aspectos que son importantes para nosotras, como mujeres feministas. El origen de esta Ley es la necesidad de trasponer la Directiva, la

Directiva 2002/73. Cumplir las directivas es una suerte de deberes que debemos cumplir, por eso me parecía tan importante apoyar la Constitución europea, especialmente para las mujeres. Volviendo a la directiva, ésta nos recomendaba: incrementar la tasa de empleo de las mujeres, tienen que trabajar la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual en el trabajo y por supuesto todo lo relativo a la materia por discriminación por razón de sexo. Es decir, los presupuestos de protección en todo lo que deriva de la discriminación.

Y aquí empieza la adopción de una decisión política. Atreverse a ir más allá de la mera transposición o aprovechar para hacer un buen diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro país. Teníamos una ventaja, ya nos habíamos atrevido en ocasiones más difíciles, con una materia más compleja como la violencia ejercida sobre las mujeres. Me refiero a la Ley contra la Violencia de Género, donde decidimos que cuando un hombre amenaza y coacciona a una mujer, este acto es constitutivo de delito. Anteriormente amenazar de muerte era considerado una falta; mientras que robar un objeto por encima de 400 dólares era delito. Pero ya se sabe que la propiedad privada se defiende como un derecho fundacional, y la igualdad se reserva a la paulatina conciencia educativa y sentimental de las personas. Con lo cual se consigue

---

\* Transcripción revisada por la autora.

\*\* Soledad Murillo es Secretaria General de Políticas de Igualdad.

que la responsabilidad se diluya y, sobre todo, que cualquier tentativa de proyecto legislativo se valore con una injerencia intolerable y, lo que resulta más grave, injustificable.

Fue un compromiso del Presidente de Gobierno y la culminación de las vindicaciones feministas que habían luchado en este país contra la violencia de género. Y digamos que la lucha del feminismo militante y de base se traslada a la agenda política, pero hay también una voluntad política para que se convierta en una prioridad gubernamental. Por ello se la dota de fondos y de contenido. Estoy convencida, a la luz de mi experiencia, que sin la unión de ambos factores no se logra hacer efectiva ninguna política de igualdad. Tiene que ser la conjunción de los dos factores, porque se puede estar de manera indefinida proponiendo, y dejando que el espacio de lo público y el espacio de la calle sea el único lugar donde se toman decisiones, pero no cala en la agenda política. Por eso es importante saber a quién votamos y por qué votamos.

Les cuento una anécdota, cuando yo estaba dando clase en la Universidad de Salamanca y muchas alumnas mías me decían que eran apolíticas, yo les ponía contra las cuerdas, me refiero epistemológicamente, es decir, en cuanto a su forma de «pensar» la política. Era preciso recordarles, que nuestra vida privada también es política (el lema: *lo personal es político*, lejos de caducar cobra cada día más interés para el feminis-

mo). En este sentido empiezo con las primeras preguntas. ¿Cómo influimos las mujeres en la agenda política, y cómo se toman las decisiones en esta materia? En este sentido, cabe preguntarse sobre grados de influencia y redes de autoridad institucional para llevarlas a cabo. Les pongo un ejemplo, hasta que no se creó el cargo que ocupó en la actualidad: la Secretaría General de las Políticas de Igualdad, el Instituto de la Mujer, creado —no es casualidad, por un gobierno socialista— remitía informes sobre las leyes, pero no estaba invitado a participar en su definición, alcance y redacción. No es necesario extendernos en las diferencias entre informar y decidir.

Tendremos que pensar —desde nuestras memorias de actividades hasta nuestros encuentros teóricos— sobre el grado de influencia que ejercemos a partir de nuestras políticas. Y, sobre todo, reflexionar cómo se reciben sus contenidos y sus vindicaciones. Vuelvo a un hecho práctico, cuando estábamos trabajando el texto de la Ley contra la Violencia de Género, una primera dificultad era el desconocimiento de lo que significaba el término género. Y lo más grave, ese desconocimiento servía de coartada para descalificar su uso y, de paso, todo lo que conllevara de análisis. Ante lo cual, no está de más seguir preguntando: ¿qué grado de transferencia —más allá de nuestros círculos de saber y de actuar— tienen los significados que empleamos? Y si constatamos que son de limitada difusión en la opinión públi-

ca (instancia capaz de legitimar o deslegitimar cualquier proyecto de igualdad), cómo definimos los obstáculos, de tal manera que sea eficaz su recusación. Porque de otra manera, nos sería muy difícil afrontar tareas como el informe de impacto de género, o aplicar la perspectiva de género en cualquier materia pública.

#### LOS SIGNIFICADOS: ELEMENTOS DE PODER

Reconocer las categorías, cualesquiera que éstas sean, equivale reconocer, a su vez, poder de significación del grupo que las genera. Es decir, poder de influencia y, por descontado, poder de interlocución. Cambiar significados es el acto más audaz y definitivo de cambio social y político. En nuestra exposición de motivos de la Ley contra la Violencia de Género se define la violencia de género como un acto de poder, separándonos de las explicaciones más benévolas —síndrome de la mujer maltratada, epidemia, patología del maltratante— que sin desestimarlas no constituyen el núcleo que define una violencia de esta naturaleza, sino posibles consecuencias de la misma. Esto es particularmente importante en el caso de las mujeres, porque todo lo que implique a lograr equivalencias de derechos —el capítulo de obligaciones lo cumplimos a diario— no sólo ligados a bienestar, sino también al poder de decisión, van a ser seriamente contestados.

Uno de los prejuicios más extendidos se resumiría en pensar que la igualdad es un «asunto» de mujeres. Como es un asunto de mujeres, se hace la siguiente composición (que es una coartada argumental absolutamente sofisticada): «Ustedes no están en la escena pública, ustedes no están en el mercado de trabajo, ustedes no están en la toma de decisiones, ustedes no están porque tienen especiales dificultades». Es decir, la coartada argumentativa es «Ustedes se autoexcluyen», con lo cual como sujetos que tomamos decisiones dentro de una estructura, cultural, educativa, y patriarcal, no se sienten emplazados a tomar decisiones a nuestro favor. Quizás por ello, coloquemos en el plano de la sensibilidad la aceptación de nuestras vindicaciones, y no en el plano del ejercicio democrático. De ahí la conocida frase de: «Tengo mucha suerte, porque mi jefe es sensible en estos temas». Y quizás esto explique que las alianzas se esperen más del grupo sensible —que habitualmente ejerce posiciones de poder— que del grupo vindicativo —que aspira a ejercerlas—. Este mapa cognitivo nos sitúa en el lugar de quien, como muy bien dice Amelia, no siempre va a exigir ratificación, sino reconocimiento. Planos muy distintos de interlocución como puede apreciarse.

Debemos aprovechar este material de derribo que se utiliza contra las mujeres para analizarlo rigurosamente. Cuando las mujeres, bien desde el feminismo institucional, académico u organizativo, aspiramos a dejar nuestra posición de

tuteladas, es preciso no sólo centrarse en nuestros objetivos, sino recoger las críticas que se arbitran sobre las políticas de igualdad para elegir bien los argumentos que sirvan de réplica. Estoy convencida que no vale cualquier contestación. Por ejemplo, a la hora de buscar compartir el hogar, y no sólo disfrutar de sus comodidades, se apela a la gratificación que supone el cuidado, o a las oportunidades que se pierden si no se vivencia el crecimiento de una criatura. Dejando de este modo que el propio compañero, o esposo, valore el grado de participación que está dispuesto a ofrecer. De esta manera la vindicación de la corresponsabilidad queda del lado de la ayuda espontánea. Quizás sea por ello que cuando ésta se produce, adquiere la categoría de excelencia y no de mero cumplimiento de sus obligaciones como padre.

Afinar en las réplicas da cuenta de nuestras exigencias. Sólo así podremos identificar los parámetros en que se mueven aquellos que se reservan el derecho de admisión en la vida pública. No es una casualidad, que todos los verbos que preconizan la presencia de las mujeres en la vida pública van suscritos con verbos más de tipo «asistencial» más que «ciudadano»: *promocionar, insertar, apoyar, e integrar*, entre otros. Con lo cual seguimos vinculando al conjunto de las mujeres a las minorías, tratándolas como si se tratara de la misma categoría, a pesar de que somos la mayoría de la población. Pero para esto también contamos con un material de

derribo muy extendido y que ha calado en la opinión pública. Por un lado, se nos busca una característica común: el cuidado y atención a los dependientes —yo siempre añado: y a los independientes que gozan de nuestra donación de tiempo— como si éstos fueran de nuestra exclusiva responsabilidad. Y por otro lado, se valora este hecho como si fuera un destino ineludible de las mujeres, se nos señala como las primeras que «renunciamos» al poder, a los empleos, a los sindicatos, o a la vida política. De esta manera nadie pretende cerrar el paso, sino que se opera una autoexclusión por parte de las mujeres en atención a «sus» otras prioridades.

En la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante Ley de Igualdad) quisimos cambiar el significado de la maternidad. Que como ya mencioné, es concebida como una característica-que-sólo-nosotros-tenemos y que, siendo cierto, se instrumenta para imputar responsabilidades privadas (es un asunto particular de cada madre, o madre potencial), lo que implica que el significado maternidad va asociado al sentido de «especiales dificultades para conciliar la vida familiar y la laboral». Sabiendo que el término conciliación, es una metáfora galante, donde las haya, para encubrir una enorme tensión de tiempos, además de una profunda culpabilidad y una permanente gestión de la sustitución (siempre a cargo de la sustituida: la madre, normalmente por otra mujer, vía familiar o mediante contrato). En la Ley de Igualdad no podía-

mos especializarnos en conciliación, sin dar un paso más allá hacia la corresponsabilidad —que significa tareas compartidas— al objeto de neutralizar la persistente división sexual del trabajo, a pesar de estar aliñada con programas de conciliación femenina. De esta decisión surge el permiso de paternidad. Independiente del de la madre y con una duración total de quince días. Necesitábamos que el mundo productivo, público y privado, tuviera —mediante la creación de nuevos derechos— presente en su cultura organizativa que, también, el hombre puede acogerse a permisos relativos al cuidado de otros. En esta línea, en la Ley de Igualdad no hemos introducido ningún tema relativo a infancia, porque la infancia corresponde al ámbito familiar, y como tal debe ser una responsabilidad compartida.

Esta Ley tiene como fundamento corregir la discriminación e impulsar la igualdad, porque su título reza «igualdad efectiva», entre mujeres y hombres. Y había que empezar por lo que más discrimina: la maternidad y todos los cuidados que comporta. La maternidad ha sido una penalización para las mujeres, porque se consideraba que no era materia social, sino que un asunto privado. Todo lo que significa asunto propio no vincula a nadie en su solución, dado que parece producto de una elección particular y sin efectos en la merma de oportunidades respecto al padre (el eterno olvidado) que, como hombre, representa un sujeto con todo el tiempo disponible (al margen de su número de hijos)

para dedicarse exclusivamente a su capacitación como trabajador. La vida privada, no es un espacio de reserva donde todo deba estar permitido. Más bien es lo contrario, es la esfera donde aún se tolera prácticamente todo tipo de discriminación o desigualdad. Yo creo que la vida privada aún adolece de una falta de democracia en cuanto reglas de respeto, reparto de tiempo y, en consecuencia, de falta de autonomía para las mujeres.

Hasta ahora teníamos una serie de legislaciones, ante las cuales no había nunca ninguna contestación. La Ley de Igualdad ha corregido discriminaciones, como las que se planteaban respecto a la maternidad. Me detengo sólo en las más relevantes. Hemos aumentado a dos semanas el permiso de maternidad, en caso de una criatura con discapacidad, así como con criaturas prematuras. Se posibilita que la maternidad, si esta se producía en periodo vacacional, éste sea interrumpido y luego se disfrute, como ocurría con otro tipo de contingencias (una enfermedad te daba derecho a interrumpir tus vacaciones, la maternidad no). O por ejemplo, la Ley de Igualdad ha posibilitado que en caso de que falleciera la criatura, no haya una incorporación inmediata, sino que las mujeres dispongan de seis semanas de recuperación. A efectos fiscales, hemos pasado a considerar tiempo cotizado, el tiempo de las excedencias (antes de la Ley, cuidar a los demás —porque es para cuidar, que no para cuidarse, para lo que piden tiempo las mujeres— significa-

ba perder derechos a futuro: la jubilación sin ir más lejos). En suma, hemos definido como discriminación directa: toda pregunta relativa a maternidad, estado civil y responsabilidades familiares. Lo importante no es que sólo hayamos corregido desigualdades, sino que al corregirlas las hemos evidenciado. Y también, nos hemos preguntado cómo es posible que hayamos convivido tanto tiempo con ellas sin que resultaran intolerables para quienes sólo se centran en denostar la vindicación de las mujeres y no las discriminaciones que padecen. Es evidente que en el primer caso se pierden privilegios, y en el segundo se obtienen por partida doble.

Por ello, resulta tan conveniente para nosotras hacer una reflexión sobre el efecto de nuestras vindicaciones. Es preciso trabajar con un gran angular, en un análisis de contexto y con un zoom, para bajo el microscopio saber qué perjuicios se esgrimen contra las mujeres. El análisis reflexivo, es decir, pensar sobre cómo piensa el otro, es de suma utilidad. Una reflexión que será más eficaz y política, cuando se haga colectivamente, por lo que cada vez son más necesarias redes de mujeres que funcionen de manera ágil y operativa de cara a poder hacer frente a estos contenidos. Tengo que decir, que no siempre las agendas de las redes de mujeres están sincronizadas, lo que debilita nuestra presencia allí donde se estén negociando espacios de decisión. En este sentido nos quedaría saber cómo sincronizar —al menos en parte— las agendas, sin

que esto represente una renuncia a una rica pluralidad de intereses. Pero este tema nos llevaría muy lejos, aunque tenemos que emprender ese viaje enseñado.

Vuelvo a insistir sobre los peligros internos que hay que solventar; me refiero a evitar aquellas prácticas que nos convierta, aún sin pretenderlo, en un sector. En el sector de las mujeres, no nos dejemos llevar de la mano de las minorías, excepto cuando realmente lo seamos: mujeres maltratadas, jefas de hogar, o mujeres con una discapacidad. Vamos de la mano de las minorías cuando se nos incluye bajo el epígrafe de la diversidad, siendo un conjunto de la población y esto no es casual, sino estratégico, porque a continuación nos llega el título de vulnerables a las mujeres como conjunto. Es correcto aceptar esa definición, cuando exista un rasgo que justifique la adscripción al grupo. Es peligroso caer en inercias de esta naturaleza. A los hombres (que nunca están incluidos «como» minoría) les resulta muy operativo que nos dejemos convencer por la bondad de los lugares exclusivos, que suelen ser marginales en relación con los núcleos de decisión. Esta es otra forma de definirnos como minoría, la reserva de espacios únicos. Le cuento dos ejemplos. Primero, con el proceso de diálogo social podríamos haber creado una mesa de igualdad, pero preferimos incluirnos en aquella instancia donde se tomaban las grandes decisiones: la mesa de reforma laboral. Segundo, muchos convenios han creado una comi-

sión que estudie la desigualdad entre mujeres y hombres, sin que la igualdad haya sido parte central de la negociación colectiva. Por ello, pensemos las consecuencias de seguir ligando «igualdad» a los «temas» de mujeres. Es cierto que trabajar en lo específico siempre ha sido una cosa grata, porque lo específico permite un análisis en profundidad de la situación de las mujeres, en cualquier área de conocimiento o de intervención. Pero lo específico, desde mi punto de vista (lo confirmo desde mi cargo político), representa un enorme riesgo, si no se define como un punto de partida, o como lugar de coordinación. De esta forma será más útil cuanto más impulse la igualdad, hasta convertirla en política de interés general y se logre que se inscriba como principio, como derecho y como recurso económico, en todas aquellas áreas encargadas de difundir las políticas públicas. Todo lo que signifique hacer un aparte nos aparta.

### ¿QUEREMOS LA TRANSVERSALIDAD? O, ¿DEBEMOS QUERERLA?

Me hago esta pregunta, porque a la luz de las dificultades que plantea, es honesto dibujar bien las contradicciones entre el decir y el hacer. La transversalidad o el conocido *mainstreaming*, reconocida en cumbres internacionales, derechos comunitarios y demás referentes de igualdad, implica asumir reflexiones importantes. A pesar de advertir que la tarea no está exenta de problemas, con-

cibo la transversalidad como el máximo indicador de influencia, en la medida que si los respectivos ministerios, o consejerías, o —a nivel local— concejalías, hacen suyos los temas de igualdad habremos logrado un alto grado de eficacia, en cuanto a que se aspira a convertir las políticas públicas, las únicas que crean derechos, en políticas igualitarias y no discriminatorias. Esta es la meta, pero ¿cómo lo hacemos? Y, sobre todo, ¿qué ocurre cuando lo impulsamos?

Soy consciente de que no resulta sencillo llevarlo a la práctica. Dicho de otra manera, soy consciente de que no «nos» es fácil desprendernos de una tarea, de la cual somos las más cualificadas gracias a nuestra dedicación experta de manera exclusiva, sin perjuicio de haber establecido colaboraciones puntuales con otras instituciones, pero siempre la centralidad se llevaba —y se asume— desde los organismos de igualdad. No obstante, la transversalidad implica redefinir nuestros métodos de trabajo, nuestros objetivos para hacerlos más eficaces. Dicho en otras palabras, para que la igualdad no pierda entidad como materia vindicativa y pragmática. Por lo tanto, la transversalidad supone afrontar una doble tarea: pasar a otros el testigo y permanecer vigilantes para que se haga bien. Esta operación implica reconocer que para nosotras supone un acto de generosidad, en el sentido de desprendernos de la «criatura», y lo digo así, porque dejar de pensar que la igualdad sólo concier-

ne a los organismos de igualdad, o a otras entidades con fines semejantes, en una suerte de ruptura con las formas de trabajo habituales.

La transición de la centralidad a la coordinación no es fácil y se puede experimentar como pérdida, de ahí que la transversalidad sufra recaídas en la parte práctica, aunque teóricamente se defiende sin fisuras. Yo creo que, como todo proceso de emancipación «duele», aunque se sepa necesario y saludable. Desprenderse de lo que un área competente ha hecho en materia de salud, para que lo lleve el Ministerio de Sanidad, o en Educación, para que lo asuma a su vez, precisa que además de emprender las tareas de «traspaso» de competencias, pensemos en nuestras propias resistencias. Para nada es fácil afrontar este reto, porque significa pasar de «controlar» todo el proceso (en una suerte de artesanado): planificación, actuación y evaluación, a «coordinar» el proceso, o tutelar cómo lo aplican el resto de las áreas a las que concierne hacer viable la transversalidad.

#### EL FEMINISMO DE LA IGUALDAD: FUNDAMENTO DE LA INTERLOCUCIÓN

Siempre me he adherido al paradigma del feminismo de la igualdad. Es decir, consideraba que el concepto de ciudadanía, a pesar de no estar exento de problemas en su origen, seguía siendo

muy valioso porque lo que entrañaba: derechos, autonomía y equivalencia de poderes. Además el feminismo de la igualdad aporta categorías excelentes para convalidar nuestras posiciones en todo proceso de negociación o presentación de propuestas en ámbitos mixtos. Y, rescato de esta posición otra característica vital: la necesidad de ejercer como ciudadana para saberme, tanto como parte integrante de la voluntad general (que se plasma en el ejercicio al voto) como parte del poder constituido (el derecho a ser no sólo electora, sino también elegible). La Ley de Igualdad, no sólo pretende corregir la desigualdad, sino impulsarla. La igualdad precisa de políticas activas, y su aplicación supone democratizar los espacios públicos, mediante una exigencia mayor de la composición de listas electorales. Después de tres años y medio en este cargo que tengo el privilegio de disfrutar, estoy convencida que no hay otro feminismo que nos permita la interlocución, que el feminismo de la igualdad. Cualquier posición, discursiva o práctica, que apele a la diferencia, a la idiosincrasia, nos subsume en la categoría de minoría, porque de identidades saben mucho aquellos que administran los derechos y las obligaciones.

Y en este juego valen todas las reglas. Desde la excelencia del cuidado a la renuncia, sin importar que el cuidado ni se comparta, ni se administre en términos de equilibrio distributivo. La hegemonía de quienes se mantienen el privilegio de ejecutar el derecho de admisión: al mer-

cado de trabajo, a las listas electorales, a las reales academias de las ciencias, de las letras, de las artes. El derecho de admisión en tribunales, el derecho de admisión en todas las organizaciones, siempre se basa en la adscripción a un grupo que no es identitario, sino universal: el grupo masculino. Las identidades siempre las portan las minorías y sobre estas se administran ingresos y favores. El feminismo de la diferencia, aún sin pretenderlo, debe reflexionar sobre el efecto que supone participar del exilio de las mujeres de toda interlocución política. En todos los espacios mixtos donde hemos estado dialogando esta ley con empresarios, en los espacios donde hemos tenido que elaborar esta ley a efectos de poder trabajar después los conceptos de esta ley, se nos recordaba constantemente que éramos diferentes. Pero como muy bien dice Amelia Valcárcel, «la igualdad es una condición necesaria para percibir la diferencia». Y la igualdad no significa semejanza, sino homologación de derechos. Que no es lo mismo.

A mí me parece que el feminismo de la igualdad es el único que permite interpellar de manera autorizada, sobre las mismas categorías que otros consideran sus referentes exclusivos. El feminismo de la igualdad posibilita analizar la democracia en clave feminista —valga la redundancia— con toda el repertorio de derechos que esto conlleva. Recordando que gracias a sus categorías de análisis y a sus fines: la impugnación, en palabras de Celia Amorós, del

orden social y político, volviendo irracional lo que parece disfrutar de la neutralidad más exquisita, podremos alcanzar la igualdad efectiva. Debemos preguntarnos: ¿si el reparto del espacio corresponde al principio de igualdad al trato y consideración?, ¿si se cumple el principio de universalización de recursos, de privilegios, de poderes? Y puedo interpellar, no en el sentido de pedir el favor, en virtud de nuestra idiosincrasia, sino de exigencia en virtud de una interlocución política que me procura mi condición de ciudadana.

Además, el principio de igualdad conecta con los textos constitucionales y permite indagar cómo estos se aplican al conjunto de la población. Desde el feminismo de la igualdad me encuentro con recursos teóricos e ideológicos, que me legitiman para exigir que la Constitución se verifique en el ámbito productivo, político, electoral, o cualquiera que sea menester. Porque desde esa posición estoy conectando con lo que supone un compromiso en el propio estado de derecho, que se autodefine como estado democrático, está obligado a cumplir sin excepciones. Por lo tanto, a pesar de que siempre se asocian los derechos de las mujeres a los derechos humanos, habría que pensar que no sólo se vulneran estos principios, sino que se conculcan derechos constitucionales cada vez que la sociedad registra prácticas desigualitarias y persiste en las mismas como si éstas fueran consustanciales a las diferencias existentes entre hombres y mujeres.

Por ejemplo, la Ley de Igualdad Efectiva impone la representación equilibrada entre hombres y mujeres, conforme a lo suscrito, en 1992, por la Cumbre de Atenas, donde la participación de las mujeres debía basarse en un baremo que fuera ni menos del 40% ni más del 60% en las listas electorales de todos los partidos políticos. Es evidente que nuestro país goza de una constelación afortunada: gobierno paritario, una vicepresidenta, una presidenta del Tribunal Constitucional, y ahora una Ley de Igualdad Efectiva que extiende el principio de representación equilibrada a todos los cargos de libre designación. El reconocimiento de la democracia paritaria, que Alicia Miyares define como la extensión máxima de la democracia como principio político, supone además de una vindicación tradicional del feminismo de la igualdad, la exigencia de cumplir con el principio de representación. Porque no se trata de cuotas, o acciones positivas a implementar a las mujeres tratadas como minoría, sino que la categoría de análisis es más ambiciosa: el principio de representación política. Si no estamos en los espacios, estaremos, como dice muy bien Amelia Varcárcel, podríamos caer en la tentación de doblegarnos a la política de las excepciones. Tenemos una presidenta en la Comunidad Autónoma de Madrid, una presidenta de gobierno en Chile, o Alemania. Sin embargo, aún dista mucho de convertirse en regla de uso democrático. Por ello, no es posible influir en el espacio público si las mujeres —las mujeres feministas— no diseñan los contenidos de la

agenda política de los respectivos gobiernos.

Necesariamente teníamos que impulsar la igualdad en el ámbito privado, dentro de las empresas. Que la negociación colectiva tuviera, con empresarios y sindicatos, la necesidad de introducir planes de igualdad. Término que tampoco goza de la suficiente transferencia de contenidos y que ha resultado ser nuevo para todos. Pero como en toda Ley, su desconocimiento se soluciona mediante materiales, instrumentos para que se pueda hacer efectivo este principio. Un plan de igualdad consta de unos objetivos, unas actuaciones y una evaluación, que un periodo de tiempo coincidente con la vigencia de un convenio pueda definir sus resultados. En este ámbito también hemos recibido contestaciones. La más común: *la igualdad no puede imponerse*. Parece ser que a otras leyes sí se les reconoce la debida obligación de su cumplimiento. Las leyes no son opinables, sino aplicables. Nos acusan de intervencionistas. La respuesta es sí, las leyes tienen ese cometido. Es una ley de carácter orgánico, porque reforma nuestros textos laborales, electorales, los relativos a seguridad social, sanciones. En suma, una ley integral no puede renunciar a serlo.

Las empresas han interpretado la Ley de Igualdad como una forma encubierta de contratación a mujeres, a pesar de que éstas no tuvieran la suficiente cualificación para ocupar un puesto de trabajo. Y menos aún, porque también lo pro-

ponemos, para que las mujeres formen parte de los Consejos de Administración de una compañía privada. La coartada argumentativa es que estén los mejores: mérito y capacidad. No tengo que explicar que esta regla no rige para los hombres, que parecen portadores genéticos de tales dones intelectuales. La sospecha recae en las mujeres, que tratadas como un colectivo, no deben incorporarse por cuotas, o imposiciones legales, sino por demostración rigurosa de sus méritos. Aceptamos la regla, faltaría más. Pero para que sea imparcial debe aplicarse para hombres y mujeres, porque no es la preparación lo que está en juego, sino el reparto de poder. Desafortunadamente, muchas mujeres participan de la sospecha que recae sobre la Ley, y creyéndose colectivo, reniegan de la norma, porque ellas «están donde están» por ellas mismas. No por el hecho de ser mujeres. Sin percibir que para pensar de este modo, es preciso incorporar como lícito, en la percepción de una misma, que se forma parte de una minoría y conceder que la mayoría universal masculina es la única autorizada para diseñar las reglas de inclusión y exclusión. En este sentido, muchas mujeres no quieren ser asimiladas a esta vindicación para no devaluarse, pero ninguna ha impugnado los criterios de exclusividad por los cuales somos el penúltimo país de Europa (sumo a los recientemente incorporados, en un total de 27) en cuanto a representación en Consejos de Administración. Lo que no es casualidad, porque formar parte de

los mismos supone unas excelentes retribuciones además de unas excelentes oportunidades de toma de decisión, sin olvidarnos de la consolidación de redes de influencia en las que uno (masculino singular) está inserto.

Nosotras más que contestar, debemos pasar a interrogar. ¿Por qué son masculinos los lugares de poder? Y otra pregunta que yo realizo a las empresas, a los empresarios especialmente: «¿Ustedes tienen a la persona de que más tiempo dispone? ¿O tienen a la persona con más talento? Dado que están ustedes constantemente hablando de innovación, competitividad, calidad, polivalencia, flexibilidad, excelencia ¿verdaderamente tienen ustedes a la persona que más talento tiene?, ¿o a la que más tiempo pueden utilizar, de acuerdo a su criterio de eficacia que es la máxima disponibilidad?, Por qué razones el mérito y la capacidad no pueden nunca estar ligados a la igualdad. La interpelación corre de nuestra parte, son ellos los que deben ser evaluados en función de los indicadores —incluidas sus cadenas de favor, de lealtad o de sumisión— que parecen subsumirse en el criterio genérico de «hombre de confianza».

Interpelar, frente a explicar. Impugnar frente a la descripción y, para terminar —aunque esto sería motivo de otra intervención— feminismo frente a género.

Muchas gracias.



## 4. COMENTARIO A LA CONFERENCIA DE SOLEDAD MURILLO

Alicia Miyares

Soledad Murillo centró su intervención en la fundamentación teórica de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en las políticas necesarias para llevar a cabo el total cumplimiento de los principios constitucionales. Como afirma en la conferencia, el principio de igualdad está en la base de los textos constitucionales, por lo tanto hay justificación suficiente para pedir que la Constitución se aplique en clave feminista, desde el feminismo político de la igualdad.

Haciendo un poco de historia, en lo que se refiere a políticas de igualdad, conviene detenerse en la Cumbre Europea de «Mujeres en el Poder» que se celebró en Atenas en 1992 y concluyó con una declaración, La Declaración de Atenas. En el preámbulo de la declaración se denunciaba la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión, no teniendo en cuenta las inteligencias y capacidades potenciales de la mitad de la humanidad, lo que impedía asumir

plenamente los intereses y las necesidades del conjunto de la sociedad, por ello se exigía la paridad en la representación y la administración de las Naciones<sup>1</sup>.

En Atenas, las mujeres allí reunidas instaban a los gobiernos a que adoptaran medidas para corregir los fallos de representatividad de las mujeres en el poder político mediante la exigencia de paridad en los partidos políticos e instituciones públicas. También se hacía referencia al «techo de cristal» por el cual a las mujeres sólo se les permite el acceso a un determinado nivel en toda estructura jerárquica (pública o privada): «Con la expresión “techo de cristal” se designa todo el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación. [...] la cooptación funciona en toda trama informal y en el sistema no explícito de poder que conocemos por el nombre de influencia. Son los otros —el grupo de los iguales previamente definido— quienes juzgan ese

---

<sup>1</sup> DECLARACIÓN DE ATENAS. 1992.

Adoptada en la primera Cumbre Europea «Mujeres en el Poder», celebrada en Atenas el 3 de noviembre de 1992.

PORQUE la igualdad formal y real entre las mujeres y hombres es un derecho fundamental del ser humano.

PORQUE las mujeres representan más de la mitad de la población. La democracia exige la paridad en la representación y en la administración de las naciones.

PORQUE las mujeres constituyen la mitad de las inteligencias y de las capacidades potenciales de la humanidad y su infrarrepresentación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad.

PORQUE una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones puede generar ideas, valores y comportamientos diferentes, que vayan en la dirección de un mundo más justo y equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres.

PORQUE la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión impide asumir plenamente los intereses y las necesidades del conjunto de la sociedad.

dar la talla y se trasladan entre sí la aquiescencia o la negativa a la entrada de otro u otra en su círculo»<sup>2</sup>. En la Declaración de Atenas de 1992 se pedía a los países y a los gobiernos que la igualdad se transformara en una efectiva voluntad política y no sólo se quedara en una declaración de principios:

«PROCLAMAMOS la necesidad de alcanzar un reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre mujeres y hombres.

REIVINDICAMOS la igualdad de participación de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones públicas y políticas.

DESTACAMOS la necesidad de realizar modificaciones profundas en la estructura de los procesos de decisión con el fin de asegurar dicha igualdad»<sup>3</sup>.

Desde 1992 hasta el 2007 el camino hacia el reconocimiento de la legitimación de la demanda feminista fue seriamente contestado tanto desde algunos partidos políticos, como desde las instituciones privadas, medios de comunicación e instancias culturales. Como expuso Soledad Murillo uno de los problemas más serios para hacer efectiva la igualdad es que siempre se espera que las personas entiendan por sí mismas y de buen modo que deben respetar a las otras. Es como si se considerara que la

igualdad sea un asunto de buena educación y de cambio cultural, pero no sea posible forzar ese cambio en la dinámica social mediante leyes, normas o códigos severos punitivos cuando la igualdad no sea efectiva. Cuando no existe voluntad política, las mujeres somos tomadas como un colectivo a las que se nos aplican tratos de favor y deferencia, pero no reconocimiento. Y la ausencia de reconocimiento es lo que permite a quien detenta el poder y la autoridad, los varones, mantener, como afirma Murillo, la hegemonía del derecho de admisión al mercado de trabajo, el derecho de admisión en las listas electorales, el derecho de admisión en las reales academias, el derecho de admisión en los tribunales, en definitiva, el derecho de admisión en todas las organizaciones.

Así pues, el cambio de actitudes de mujeres y varones no se puede hacer depender del voluntarismo individual y colectivo de los sexos por cambiar. Si hiciéramos depender la igualdad del voluntarismo nuestra espera sería interminable porque la ideología patriarcal parece más sólidamente asentada que la idea de igualdad entre los sexos. Para remover el entramado normativo de la ideología patriarcal, para abordar la causa de la justicia social y sexual son necesarias las leyes. Las leyes tienden a cambiar nuestras actitudes respecto del grupo social o colectivo sobre el que se

---

<sup>2</sup> Amelia Valcárcel (1997): *La política de las mujeres*, Cátedra, Madrid, Col. Feminismos, p. 98.

<sup>3</sup> Declaración de Atenas, 1992.

legisla. Una legislación en torno a las mujeres contribuye a que la sociedad en su conjunto tome conciencia de hacia dónde debe ir la educación, de cómo vivir el ocio, de qué entender por familia, de cómo sentir el amor, de cuál sea el mínimo exigible a los medios de comunicación, la creatividad y el saber para no reproducir a presente y a futuro la desigualdad entre los sexos. Y es así como se toman las decisiones políticas.

En el tiempo transcurrido entre 1992 y 2007 lo cierto es que se intensifica la confluencia del pensamiento feminista con el pensamiento socialista. La lucha del feminismo y militante de base se traslada a la agenda política, pero también hay una voluntad política de asumir la agenda feminista, aunque sea en sus mínimos.

#### DE LAS CUOTAS DE REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES A LA PARIDAD

La Declaración de Atenas de 1992 tuvo un efecto inmediato en los partidos políticos de izquierda europeos<sup>4</sup>. En el caso de España, si bien el Partido Socialista Obrero Español había aprobado ya en 1988 una cuota de representación de mujeres del 25%, ésta fue ampliada al 33% en 1994. Y en 1997 el PSOE aprobó

la democracia paritaria al tiempo que se reconocía la contribución del pensamiento feminista al pensamiento socialista. El establecimiento de las cuotas de representación de las mujeres aumentó de manera significativa la presencia de las mujeres socialistas en el Parlamento a partir de 1989. En el caso del Partido Popular (PP) este aumento se produce a partir del año 93, aunque el PP no fue favorable a cuotas de representación de las mujeres, las denunciaba formalmente, se vio obligado, por la apuesta del PSOE, a forzar una dinámica de inclusión de mujeres en su grupo. En el momento actual la presencia de mujeres en el parlamento español es de un 36%.

Ahora bien, la presencia de mujeres en el Congreso de los Diputados no asegura en absoluto la consolidación de liderazgo de las mujeres. Los datos a tener en cuenta son los siguientes: el 60% de las mujeres parlamentarias sólo permanecen una legislatura en el Congreso de los Diputados y sólo un 2,6% de mujeres han estado tres o más legislaturas en el Congreso frente a un 23% de varones. Estos datos de falta de consolidación de liderazgo de las mujeres son aplicables también a otras instancias representativas o ejecutivas (administraciones autonómicas y locales). Así pues, la exigencia de paridad entre mujeres y varones se está haciendo efectiva junto a una

<sup>4</sup> «Invitamos a todos los dirigentes políticos europeos y nacionales a aceptar todas las consecuencias del principio de democracia en el que todos los partidos se fundamentan, garantizando una participación equilibrada entre mujeres y hombres en el poder, en particular en los puestos políticos y administrativos, mediante una política de sensibilización y mecanismos adecuados para la consecución de dicho fin». Declaración de Atenas, 1992.

práctica reprobable por parte de los varones que tienen los resortes del poder y es hacer la renovación con las mujeres: las mujeres nos hemos convertido en intercambiables.

En el caso de América Latina, La Declaración de Atenas no fue tan decisoria como la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995 y los compromisos allí adquiridos y plasmados en la Declaración de Beijing y en la Plataforma de Acción<sup>5</sup>. Allí se acordó alcanzar el acceso definitivo de las mujeres en la toma de decisiones al 50% para el año 2005. No es casual que Costa Rica, Argentina, Perú, Ecuador, República Dominicana, Bolivia, Panamá, Paraguay y Brasil adopten las cuotas de representación de las mujeres entre los años 1996 y 1997. Ahora bien, en América Latina las cuotas de representación de las mujeres corren una suerte divergente, desde aquellos países que tienen una ley de cuotas del 40% como Costa Rica, a otra

serie de ellos para los que fijar una cuota de representación de mujeres sigue siendo objeto de polémica, u otros como Venezuela que si bien en 1997 tenía una cuota del 30% fue rescindida posteriormente<sup>6</sup>. De acuerdo a los datos de la Unión Interparlamentaria lo cierto es que pocos son los países, a pesar de que admitan formalmente las cuotas de representación de las mujeres, que se encuentran por encima del mínimo óptimo de representación del 25%: Costa Rica, Cuba, Argentina, Perú y Ecuador.

A pesar de que muchos países disponen de leyes de cuotas se observa una clara infrarrepresentación de las mujeres en los Parlamentos porque en la composición de las listas no hay una obligación específica de ubicación de las mujeres en puestos de salida, por ejemplo, en México, Perú, Brasil y Panamá. También es recurrente por parte de la estrategia de los partidos políticos utilizar mecanismos de disuasión para que las muje-

---

<sup>5</sup> «El empoderamiento tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de cada mujer como persona. En segundo lugar, el empoderamiento tiene una dimensión política, en cuanto que pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, ejercer el poder.

Estamos convencidos de que: 13. El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz». Declaración de Beijing, 1995.

«Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.

Objetivos estratégicos:

- Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
- Aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos». Plataforma de Acción.

<sup>6</sup> Para un análisis más detallado de las cuotas en América Latina véase: Jacqueline Peschard, «El sistema de cuotas en América Latina. Panorama general», en <http://www.idea.int/publications/wip/es.cfm>.

*Cuotas y presencia de mujeres en los Parlamentos (Cámara Baja)\**

<b>América Latina</b>			
<b>País</b>	<b>Cuota mínima</b>	<b>Elecciones</b>	<b>Porcentaje mujeres</b>
Costa Rica	40% (1996)	2006	38,6
Cuba	—	2003	36
Argentina	30% (1991)	2005	35
Perú	30% (1997)	2006	29,2
Ecuador	20% (1997)	2006	25
Honduras	30% (2000)	2005	23,4
México	30% (2002)	2006	22,6
Rep. Dominicana	25% (1997)	2006	19,7
Venezuela	—	2005	18
Bolivia	30% (1997)	2005	16,9
El Salvador	—	2004	16,7
Panamá	30% (1997)	2004	16,7
Nicaragua	—	2006	15,2
Chile	—	2005	15
Uruguay	—	2004	11,1
Paraguay	20% (1996)	2003	10
Brasil	30% (1997)	2006	8,8
Colombia**	—	2006	8,4
Guatemala	—	2003	8,2

\* Sólo se incluyen las cuotas de las leyes electorales o leyes relativas al Parlamento, y excluye las regulaciones adoptadas por partidos políticos específicos.

\*\* Colombia tiene una disposición de cuotas del 30% (2000) que se refiere a cargos administrativos.

*Fuente:* Datos elaborados a partir de: «La democracia en América Latina. Compendio estadístico»; Méndez-Montalvo y Ballington (2002); OEA, Comisión Interamericana de Mujeres (2002); IDEA (2003) y datos de la Unión Interparlamentaria: [www.ipu.org/wmn-e/classif.htm](http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm) (2007).

res que han accedido al Parlamento no hagan efectiva su acta de diputada y cedan su puesto a favor de un varón.

Por otra parte, si en España no hay límite para la duración de los mandatos en el Congreso de los Diputados, con los efectos de intercambiabilidad y de renovación por vía de las mujeres que hacen los partidos políticos, en América Latina sí hay limitación de mandato. Sería necesario hacer un seguimiento de cuál es

el futuro político de las mujeres y los varones que abandonan el escaño por cumplimiento del mandato y qué tipo de estrategias diseñan los partidos políticos y los varones y las mujeres para consolidar su liderazgo en otras áreas de la política, porque sí parece probable que la vida política o expectativas de futuro no son las mismas para mujeres y varones.

Así pues, no es posible identificarse con una plena ciudadanía si los fallos de re-

presentatividad son tan notables como indican los datos. La exigencia de paridad es un derecho para corregir los fallos de representatividad y garantizar que la ciudadanía de las mujeres no se entienda como una ciudadanía defectiva. Para ello se elaboran las leyes, pero para cumplirlas. Para que el derecho a la paridad se transforme en un agente real de cambio social ha de ir acompañado de profundos cambios normativos. Los cambios cuantitativos deben necesariamente implicar cambios sustanciales cualitativos. Las mujeres y los varones que compartan el ideal de paridad no pueden hacer de ésta una mera cuestión representativa y a la hora de tomar decisiones que afectan a rasgos valorativos y normativos de la relación entre los sexos inclinarse por la costumbre, la tradición, el estereotipo sexual o la dogmática religiosa.

La realidad es que los debates y polémicas que suscita la exigencia de paridad y los recelos que se producen provienen en buena medida de que los derechos de las mujeres no se perciben como tales, sino como concesiones. Si las élites del poder siguen siendo masculinas difícilmente serán cuestionadas las definiciones sociales en torno a los sexos; por la división sexual del trabajo los varones tienen un poder sobre los recursos superior a las mujeres y el trabajo de las mujeres se devalúa; por las instituciones socializadoras las mujeres son lo que sean los varones por las que están

mediadas: «casada o no, casada con quién, hija de quién, vieja o joven, madre de quién»<sup>7</sup>. Ganar el poder cambiará los criterios de autoridad, esto es, restará legitimidad a los intereses de los varones respecto de las mujeres.

El poder, así pues, tiene un objetivo velado y poco explicitado: sostener los criterios de autoridad indispensables para dar sentido a la realidad. El poder asegura el sostenimiento de una determinada autoridad, de ahí que las fracturas en el poder, si el cambio es lo suficientemente radical, conlleven cambios sustanciales de sentido normativo respecto de la realidad. El feminismo político propone este cambio de sentido en la toma de decisiones para llevar a término un cambio ulterior en la escala normativa de la sociedad. De ahí que el poder de las mujeres en los espacios públicos se someta continuamente a interrupciones. De ahí la necesidad de elaborar leyes que no sólo incidan en los aspectos cuantitativos, sino también en los cualitativos para desactivar las ideologías, normas y estereotipos sexuales presentes en nuestras sociedades.

## **SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Es importante, por lo tanto, un desarrollo legal que se ocupe de áreas que hasta este momento escapaban a una regulación legislativa, como el sector

---

<sup>7</sup> A. Valcárcel, *La política de las mujeres*, p. 146.

empresarial, y abundar en aquellas como educación, salud, medios de comunicación, etc. con líneas claras de actuación y no meras declaraciones de principios. En este sentido la «Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres» transforma en acciones normativas buena parte de la agenda feminista: ofrece «pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional»<sup>8</sup>. La Ley de Igualdad prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo: adopción de acciones positivas, promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, promover la igualdad en las empresas y la igualdad en el ámbito de la participación política.

A partir de esta exposición de la ley, en el II Encuentro de Mujeres Líderes Iberoamericanas se debatió en torno a las políticas de igualdad. Dos fueron las cuestiones recurrentes: ¿Qué mecanismos necesitamos? y ¿cómo los reforzamos? Los mecanismos para llevar a término las políticas de igualdad son los orga-

nismos de igualdad, pero las políticas de igualdad, a día de hoy, cada vez más tienen carácter transversal que específico. Vamos, pues, hacia un cambio de modelo donde la transversalidad vertebrará las políticas en torno a la igualdad efectiva de los sexos. Todo cambio provoca expectativas, el más evidente, la capacidad de influir políticamente: dejar de estar en la periferia de las decisiones políticas para situarse en el núcleo de la toma de decisiones. Por lo tanto, como afirmó Soledad Murillo, conviene cambiar la óptica en torno a las políticas de igualdad. La igualdad no es una cuestión específica, ni sectorial, ni una cuestión que afecte sólo a las mujeres. La sectorialización de estas cuestiones nos aleja de las mesas de negociación: si no estamos en los órganos de decisión estamos al margen. El objetivo obligado, por lo tanto, según se concluyó en el II Encuentro, es perfeccionar el diseño de políticas públicas transversales y plantear estrategias comunes con respecto a fondos estructurales, en el caso de América Latina, como, por ejemplo, en el MERCOSUR.

Pero también todo cambio genera riesgos: una deficiente aplicación de la ley por ignorancia u omisión de la necesidad de hacer efectiva la transversalidad en las políticas de igualdad. Para evitar las negligencias en la aplicación de las leyes de igualdad hay que reformar los organismos de igualdad. Tal como fue-

<sup>8</sup> BOE, LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Exposición de motivos.

ron diseñados se hacen políticas específicas para abordar la desigualdad de las mujeres. Sin apenas recursos deben ser capaces de hacer propuestas para atender a las mujeres pobres, pero también generar condiciones para el mayor acceso a la educación de niñas y mujeres, han de velar por la accesibilidad al empleo de las mujeres y a la vez garantizar la atención a las mujeres con discapacidad, han de perseguir los casos de violencia contra las mujeres y a la vez diseñar programas de corresponsabilidad familiar... en definitiva, los organismos de igualdad tal cual se diseñaron en origen han de atender los requerimientos

de la mitad de la población, pero sin los recursos ni la institucionalidad necesarios para ello. De ahí que más que desarrollar nuevos programas, lo que ha de hacerse es generar mecanismos de influencia política. La cuestión no es, a modo de ejemplo, que los organismos de igualdad deban generar programas de empleo para mujeres, cuanto ejercer presión institucional para que sea una competencia ineludible del Ministerio de Trabajo. Así es como se refuerzan los organismos de igualdad: de gestores de las políticas de igualdad a organismos rectores en todas las áreas gubernamentales.