

BEATRIZ ELENA VALLES SALAS  
**MANUAL DE AGENTES DE  
IGUALDAD**

Marisa Román Onsalo y Marisé Quesada Aguayo (coords.) *Manual de agentes de igualdad*. España, Diputación de Sevilla, Servicio de publicaciones, 2009.

RECEPCIÓN: 9 DE MARZO DE 2012.

ACEPTACIÓN: 30 DE MAYO DE 2012.

En la clasificación Nacional de Ocupaciones española existen dos figuras profesionales de especialistas de igualdad: los agentes de igualdad de oportunidades y los promotores de igualdad, que corresponden al perfil profesional de agente de igualdad, básicamente las funciones asociadas a profesiones con formación universitaria, (análisis, diseño, evaluación...), mientras que los promotores de igualdad (profesionales con formación no universitaria) centran sus funciones en

las áreas de animación, sensibilización y desarrollo de actividades de atención a usuarios y usuarias.

Este manual está considerado como una herramienta profesional de importancia para el desarrollo de las políticas de igualdad, como una guía útil para la construcción del perfil profesional de las y los agentes de igualdad de oportunidades y para elaborar una temática vinculada con esta profesión. Consta de diez capítulos, cada uno con un anexo de bibliografía importante que permite ampliar la información y ayuda a los y las estudiantes a la realización de las prácticas que se realizan en el curso del cual el manual es la guía.

En el primer capítulo, "La figura del/ a Agente de Igualdad" de la autoría de Charo Muñoz Girón, se define al agente de igualdad como aquella persona que está capacitada para llevar a cabo la aplicación de las normas sobre igualdad de oportunidades así como para incorporar de manera transversal las estrategias de igualdad de género

en todas las políticas globales, en todos los niveles y etapas y con la condición imprescindible de que dicha transversalidad sea eje prioritario.

Asimismo, se enumeran las funciones que en la práctica se demandan de un/a agente de igualdad, las competencias personales y profesionales con que se debe contar para el ejercicio de esta profesión (conocimientos, habilidades y actitudes), y se hace un recuento de los ámbitos de actuación donde el/la agente de igualdad de oportunidades puede desarrollar sus actividades profesionales, siendo éstos el público, el privado y el de otras entidades como organizaciones políticas y sindicales, universidades, centros de formación, asociaciones y agrupaciones sociales, culturales y profesionales, entre otras.

El segundo capítulo, *Discriminación por razón de sexo*, se desarrolla en tres apartados: en el primero, Marisé Quesada Aguayo habla sobre el género y las discriminaciones asociadas al

hecho de ser mujer, reflexionando sobre el hecho de que sin los estudios feministas en general no se podría estar hablando de género, ni mucho menos de la figura del/a agente de igualdad. Da a conocer que la incorporación de la perspectiva de género fue establecida como una estrategia mundial para el fomento de la igualdad de los sexos en la Plataforma de Acción de Beijing en 1995, definiéndola como

...Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros (Naciones Unidas, 2000).

Analiza la evolución que a través de la historia ha tenido el principio de igualdad y de la forma en que éste se entiende en nuestros días, considerándolo como un pilar básico de los Estados democráticos modernos y entendiendo que su planteamiento y alcance imbuyen el campo de la filosofía, economía, política y derecho, configurando el principio de igualdad como ideal de toda organización social. Explica conceptos fundamentales en el ámbito de la igualdad como son la discriminación, los tipos de discriminación, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la igualdad real, la formal, las acciones positivas o medidas afirmativas, la discriminación contra la mujer, el androcentrismo, el patriarcado, el sistema sexo-género, y el proceso de sociabilización; el trabajo reproductivo y el doméstico, el rol de cuidadoras, la doble jornada laboral y la consecuencia que ésta tiene en la salud de las mujeres, las discriminaciones en el ámbito laboral la se-

gregación ocupacional por cuestión de género.

Por su parte, Charo Muñoz Girón, en la segunda parte nos habla sobre los colectivos en situación de especial vulnerabilidad como son las minorías étnicas (en especial referencia las mujeres gitanas), las mujeres con discapacidad y las inmigrantes. La participación de la mujer en ámbitos de poder y decisión es abordada en la tercera parte por Eva Morilla Sánchez, en la que reflexiona acerca de que la presencia equilibrada de mujeres y hombres en lo económico, social, cultural, político y deportivo es fundamental para el desarrollo y bienestar de una sociedad, en la que se debe de incorporar necesariamente la experiencia, los conocimientos y valores de las mujeres a fin de no perder este enorme potencial. Para respaldar lo anterior, analiza informaciones estadísticas sobre la presencia de mujeres en diversos escenarios españoles, tanto públicos como privados, como el Congreso de

los Diputados, la composición del gobierno central y de las administraciones locales, los partidos políticos, el ámbito educativo y de investigación, el ámbito económico y empresarial y los medios de comunicación.

El tercer capítulo, *Coeducación*, de la autora Charo Muñoz Girón, ofrece una reflexión acerca del problema que enfrentan actualmente, en general, los sistemas educativos en el mundo y el español, en el sentido de que aún perduran en ellos elementos que producen y perpetúan el sexismo y las diferencias entre los futuros hombres y mujeres que formarán la sociedad. También reflexiona acerca de la insuficiencia de integrar a las mujeres a la educación formal para el logro de la igualdad, ya que es necesario superar la mera preocupación de transmitir contenidos academicistas, y poner el acento en la formación integral de las personas.

Muñoz define la coeducación como un proceso *intencionado* de interven-

ción educativa, cuyo objetivo es el desarrollo integral de las personas, independientemente de su sexo, y por tanto, sin poner límites al desarrollo de capacidades con base en el género social de unos y otras. Cita a Marina Subirats (1988) quien ha expresado que “la coeducación, en el momento actual, plantea como objetivo la desaparición de mecanismos discriminatorios, no sólo en la estructura formal de la escuela, sino también en la ideología y en la práctica educativa”.

Asimismo, se enumeran los principales aspectos que debe de tener un proyecto con éste carácter, y se establece que esta práctica debe de impregnar de forma transversal todas las materias y los espacios del currículo, desarrollando una estrategia dual, en la que se combinen de forma paralela acciones concretas e intereses estratégicos para avanzar en el modelo coeducativo.

El capítulo cuarto, escrito por Eva Morilla Sánchez, Marisa Román Onsalo,

Joaquín Traverso Cortés, Manuel Paz Paz y Rosario Gil Galván, abarca diferentes temas, todos relacionados con el empleo, como son: las desigualdades en el empleo, la opción del autoempleo y la consolidación de empresas propias; un análisis del mercado laboral y mujeres en el ámbito rural; la responsabilidad social corporativa (RSC), el concepto de responsabilidad social de la empresa (RSE), sus orígenes, la responsabilidad social corporativa y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; la gestión de la diversidad; la igualdad en la gestión de los recursos humanos, que incluye un estudio sobre la situación laboral de la mujer en España; los planes de igualdad de oportunidades en las empresas, su origen, contenidos y fases de implantación; el concepto de convenio colectivo y una visión de su situación actual; conceptos y definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, efectos y aplicaciones prácticas; y un módulo en el que se exponen dos

estrategias para optimizar la inserción o reinserción laboral, basándose principalmente en el diseño de un proyecto profesional de vida y el diseño de perfiles de empleabilidad, ofertados y demandados por las empresas.

Como complemento a lo tratado en el capítulo del empleo, el tema sobre “La conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, es abordado en el capítulo quinto por Javier Gil Galván. El autor reflexiona acerca de que actualmente asistimos a la formación de un nuevo ideal de familia, denominada igualitaria o simétrica, en la que ambos cónyuges, con empleo remunerado, comparten tareas domésticas; sin embargo, en la realidad cotidiana sigue persistiendo el reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres, que estriba en la existencia de roles diferenciados de forma clara en el seno de los hogares. El tiempo invertido en las tareas y responsabilidades domésticas interfiere de forma negativa con el tiempo requerido para

el desempeño de un trabajo. Los empleadores siguen considerando las demandas que provienen del ámbito doméstico como interferencias en la productividad, por lo que, con frecuencia, éstas son rehusadas u obstaculizadas (de forma directa o indirecta). Muchas veces la respuesta ante la problemática de la conciliación es el abandono de la ocupación remunerada. El menor valor monetario que en general se da al trabajo femenino, condiciona que sean las mujeres y no los hombres quienes abandonen el mercado laboral para atender en forma exclusiva las responsabilidades familiares que la división sexual del trabajo les asigna.

Se nos presenta una interesante clasificación de los “nuevos modelos familiares” que se están produciendo en nuestras sociedades, en las cuales los roles familiares se ven modificados y la asunción de funciones se hace, y se hará con mayor frecuencia, con independencia del sexo de la persona, y se nos dice que facilitar la conciliación

entre la vida laboral, familiar y personal ha pasado a formar parte de las agendas políticas, y se han dictado disposiciones legales que obligan de cierta manera a que las empresas la apliquen. El capítulo contiene propuestas de posibles medidas de conciliación que pueden ponerse en marcha, las cuales variarán según las características productivas de cada empresa y las necesidades de las personas que en ellas trabajan.

En el capítulo vi, Ma. Luisa Jiménez Rodrigo nos habla del tema de “La promoción y protección de la salud”, iniciando con la definición de salud de la oms: “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Por tanto, a criterio de la autora, la salud incluye aspectos tanto físicos como psicoemocionales, y está condicionada por diferentes factores sociales como la clase social o la etnicidad y por un conjunto de determinantes externos como el estilo de

vida, medio ambiente y contexto social, las condiciones de vida y las características del sistema de provisión de salud, y el género opera un papel fundamental entre ellos en las diferencias de salud entre mujeres y hombres.

Desde diferentes instancias sanitarias internacionales y nacionales, se ha enfatizado la necesidad de aplicar el análisis de género al ámbito de la salud para contribuir a definir, analizar e informar sobre las medidas encaminadas a hacer frente a las desigualdades que se derivan de los distintos papeles de la mujer y el hombre; o de las desiguales relaciones de poder entre ellos, y las consecuencias de éstas en su vida, salud y bienestar. Por ello es necesario abordar de forma adecuada las diferentes necesidades en salud de mujeres y hombres en su prevención y atención, el fomento de la investigación biomédica para conocer dichas diferencias, la desagregación por sexo de los datos estadísticos y los resultados de la investigación en materia de salud.

El texto muestra que el punto de arranque de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y la investigación en salud responde a que las pautas de salud y enfermedad de mujeres y hombres muestran diferencias significativas. En la explicación de éstas intervienen tanto factores biológicos como sociales. Entre estos últimos el género interviene de forma decisiva en la diferente exposición de los sexos a los factores de riesgo, en su respuesta a la enfermedad y en las oportunidades para acceder y recibir atención sanitaria de calidad.

Asimismo, nos habla de los llamados “síndromes femeninos” o enfermedades y dolencias que afectan sobre todo a las mujeres como son los trastornos de la conducta alimentaria (TCA) y la fibromialgia y sobre los derechos a la salud sexual y reproductiva. Se hace conciencia sobre un problema social como es el cuidado de personas dependientes, ya que en los países donde prevalece un modelo familista de

suministro de bienestar, los servicios sociales y sanitarios participan de forma minoritaria en el cuidado de las personas que lo necesitan, siendo la familia, y en concreto la mujer, la principal prestadora de estos cuidados, haciendo énfasis en la necesidad urgente de otorgar apoyo a las personas cuidadoras, ya que el cuidado de otra persona implica una restricción de la vida social de quien la cuida, una limitación del propio tiempo y cuidado personal, una renuncia a oportunidades de desarrollo personal, familiar y laboral y sobre todo, se ha constatado un impacto negativo sobre su salud, sobre todo, en lo que afecta a su salud emocional.

Un problema generalizado a nivel mundial como el de “La violencia basada en el género”, es tratado por Marisé Quesada Aguayo en el capítulo VII de esta publicación. Con base en la definición que utiliza la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres

(CEDAW), la autora formula algunas consideraciones acerca del término violencia de género; reflexiona sobre el origen de ésta y enumera sus tipos (psicológica, verbal, física, intrafamiliar/familiar/doméstica, de pareja, sexual, institucional, estructural, e ideológica) así como sus características.

En específico se habla sobre la violencia intrafamiliar/de pareja, se enumeran los rasgos diferenciadores con otras violencias y los tipos de esta clase de violencia, así como también sobre los mitos y falsas creencias en torno a la violencia intrafamiliar considerándolos como obstáculos para su comprensión y para el apoyo a sus víctimas.

También se analiza la instauración del proceso y del ciclo de la violencia, mediante una profunda reflexión sobre las consecuencias que tiene tanto para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar/ de pareja, como para sus hijos e hijas. Se reflexiona sobre algunos aspectos a tener en consideración sobre el maltratador y, como cuestiones



prácticas, se ofrecen recomendaciones para los y las futuras agentes de igualdad para una atención efectiva a mujeres víctimas de esta forma de violencia.

“Lenguaje y comunicación no sexista” es el nombre del VIII capítulo de este manual, de la autoría de Ma. José Sánchez-Ápellániz García. En la primera parte, la autora habla sobre el sexismo lingüístico que es “el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo, que puede contribuir a destacar el papel preponderante de un sexo con respecto al otro, o a ocultar la presencia o contribución de uno de los dos sexos en relación al tema de que se habla.” De acuerdo con el Parlamento europeo “el lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones”.

Hay varias formas de utilizar el lenguaje de forma discriminatoria, de las que a menudo ni siquiera somos conscientes, y que por medio del lenguaje se contribuye a extender la cultura de la desigualdad haciendo referencia a

estereotipos que no añaden información relevante o refuerzan tópicos sexistas; en el texto se proponen tres tipos de recursos para evitar el sexismo en el lenguaje: Utilizar un lenguaje neutro o común, destacar ambos géneros al hablar y evitar tópicos sexistas.

Hay una reflexión en la segunda parte sobre la publicidad y la desigualdad y se llama la atención sobre la comunicación (tanto al utilizar la imagen como el sonido), que transmite generalmente estereotipos sexistas de hombres y mujeres a través de los medios, por lo que se debe luchar por erradicarlos. Por último, se habla sobre el sexismo en la *web*, donde las características de los lenguajes audiovisual y textual se mezclan, por lo que el análisis del posible lenguaje sexista habrá que ser realizado en ambos planos.

¿Que son y para qué sirven los indicadores de igualdad género?, son las preguntas que al inicio del capítulo ix nos hacen Marisa Román Onsalo y Ma. Luisa Jiménez Rodrigo, quienes

responden a ellas que: Son medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado. Se trata de variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad, y que el conocimiento de la realidad social, laboral, formativa y, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de hombres y mujeres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Por lo que nos hacen ver las principales funciones y uso de los indicadores de igualdad de género, así como reflexionar sobre la importancia que tienen en la planificación de las políticas públicas y en los planes, programas y acciones de igualdad, siendo especialmente relevante su uso en las fases de diagnóstico y evaluación.

Las autoras nos recuerdan las características y los tipos de información que proporcionan los indicadores cualitativos, cuantitativos y mixtos, y la forma en que se deben analizar éstos y los datos estadísticos con perspectiva de género, comenzando con disponer de información desagregada por sexos. Ellas puntualizan que los cuatro indicadores para el análisis desde la perspectiva de género son: los índices de concentración y de distribución, la brecha de género y el índice de feminización. Por último, proporcionan un listado de los sistemas de indicadores de género más conocidos y utilizados en el ámbito internacional, así como una lista muy completa de guías y apoyos bibliográficos, y un anexo con indicadores de género por materia. Material éste de uso muy práctico para apoyar la labor de los y las futuras profesionistas.

Dado que como se ha dicho, este Manual es utilizado como guía dentro del programa de Experto/a Universita-

rio/a en Agente de Igualdad que oferta como título propio la Universidad de Sevilla, el último capítulo, referido al “Marco normativo para la igualdad”, de Ma. José Sánchez Apellániz-García, hace referencia específica al derecho internacional y al comunitario, a la legislación española y a la autonómica de Andalucía, pudiendo ser utilizado en otros contextos como una referencia para adaptar su propio derecho.

El material que contiene este volumen será de gran utilidad para quienes en México se encuentren realizando tareas similares a las que deben desempeñar los y las agentes de Igualdad, figura que no aparece con esa denominación en nuestra legislación pero a la que se señala deberá de cumplir funciones similares en la planeación, diseño y ejecución de las políticas públicas de igualdad que en este momento se están aplicando en este país.