CÓMO IMPULSAR POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD... Y NO MORIR EN EL INTENTO

JOSÉ LUIS SAHUQUILLO
Politólogo y agente de igualdad.
Director ejecutivo de Equàlitat, Participació i Igualtat.
(@jsahuquillo)

Que el feminismo y las políticas públicas hacia la mujer están en boca de todas y de todos no es nada nuevo. El pasado año 2018 fue considerado por muchos medios de comunicación y think tanks como el año de las mujeres. Las calles de nuestras ciudades y pueblos, los argumentarios de la clase política o los editoriales de los principales diarios trataban, en mayor o menor medida, las políticas públicas de igualdad y el avance del movimiento feminista.

El mundo occidental está viviendo la que podemos considerar *cuarta ola del feminismo*. Hasta hace poco era muy difícil encontrar, por parte de la clase política española, un verdadero compromiso con los derechos de la

mujer. Únicamente en los partidos políticos más progresistas (y no todos sus varones lo afirmaban abiertamente y sin prejuicios) podíamos escuchar memorandos o discursos donde el eje vertebrador del speech fueran los derechos civiles de las mujeres, sus libertades, y por qué no, su salud y bienestar (cuando no, su felicidad). Hoy en día, en cambio, todas las candidaturas a las diferentes elecciones convocadas en España (que no son pocas) tienen un marcado eje hacia las políticas de la mujer y una especial sensibilidad a sus problemas y reivindicaciones.

Sólo basta con escuchar alguna entrevista a cualquier persona que se postule como cargo público español para corroborar que una de las preguntas más habituales en esta campaña electoral del 2019 está siendo: ¿Es usted feminista? La respuesta, sea respondida por un hombre o por una mujer, seguro que será cercana a la preocupación social y personal que muchos de nosotros y nosotras tenemos por la protección, defensa y promoción de los derechos de las mujeres. Seguramente muchas de esas personas candidatas afirmarán, abiertamente y sin rodeos, un “Sí, por supuesto, soy feminista”; pero en otros muchos casos nos encontraremos con una respuesta más laxa del tipo: “No quiero nada malo para las mujeres”; o peor todavía, cuando ante esa pregunta nos respondan (en el caso de candidatas mujeres): “Más que feminista me considero femenina”. Les puedo asegurar que estas tres respuestas tipo se repiten más veces de lo que nos gustaría. Recomiendo a la persona lectora de este artículo que esté pendiente y atenta durante las próximas semanas de campaña.

Estos pequeños detalles cualitativos de contenido en los relatos de las candidaturas fraguarán y tomarán forma cuando comience la legislatura y adquieran su acta de concejal/a o levanten la vara de mando de la alcaldía de la localidad. Una vez suceda esto, las personas que hayan respondido de una manera más clara y contundente “Sí, por supuesto, soy feminista” mostrarán también unos compromisos más contundentes en pro de los derechos de las mujeres. Y por ende, el compromiso personal con el feminismo de las personas representantes de la ciudadanía convertirán a su ámbito de actuación (población del pueblo o ciudad) en entornos más igualitarios y con unas políticas más firmes de igualdad y diversidad (este segundo tipo de políticas públicas está todavía más lejos, y su problemática es menos sensible para una gran parte de personas representantes de la ciudadanía).

A ello nos enfrentamos las personas que trabajamos en el diseño e implementación de las políticas públicas de igualdad (sobre todo a nivel municipal). Este año cumplo 10 años como politólogo y agente de igualdad, y durante esta travesía (con algo de marejadilla, pero nada más) me he encontrando con todo tipo de instituciones, representantes políticos y profesionales. Es por ello que, debido al auge de agentes de igualdad en nuestro territorio (causa de la clásica fórmula de la oferta y demanda), he pensado que les puede ayudar mucho la publicación de este decálogo para no fracasar en el intento de aplicar políticas públicas de igualdad, sobre todo en el ámbito más cercano a la ciudadanía, el municipio.

Nota previa: Los siguientes consejos van dirigidos sobre todo a personas consultoras o agentes de igualdad externos.

1. Mejor caer en gracia que ser gracioso.

El principio de transversalidad de género no se cumplirá nunca si no "les entras por el buen ojo" al cuerpo funcionarial del ayuntamiento. Dedícale mucho tiempo, esmero y esfuerzo a que el funcionariado perciba tu buena voluntad, tu profesionalidad y tu experiencia. El principio básico de mainstream no se llegará a culminar si la persona coordinadora del proyecto no empatiza, desde el minuto uno, con el funcionariado (ya no sólo del área de igualdad, sino de cualquier departamento del consistorio).

2. La experimentación, para los laboratorios de I+D+i.

No prometas éxito en nada que nunca hayas puesto en marcha en otros territorios. La innovación pública está de moda, y a mi modo de ver, sobrevalorada su utilidad. En materia de proyectos de igualdad pública debes de "pisar en suelo firme", y ello se consigue cuando conoces al 100% que lo que estás trabajando ha obtenido un relativo éxito en otros municipios. En el caso de que no lo hayas puesto en práctica en otras instituciones, nos puede servir mucho los bancos de buenas prácticas públicas en materia de igualdad. Relacionado con ello, introduzco el tercer consejo.

3. No copy, no paste.

Cuidado con trasladar "literalmente" un proyecto de un municipio a otro y esperar que la ciudadanía se comporte de la misma manera. Ningún municipio es igual a otro, como ninguna persona lo es a otra. Has de analizar muy bien la idiosincrasia del municipio para el que estás

trabajando para saber si el proyecto que vas a impulsar tendrá penetración en la vecindad en la que quieres impactar.

4. ¡Es el equipo, estúpido!

Ninguno de nosotros mismos podemos coordinar un proyecto sin la ayuda de un equipo transversal y capacitado en diferentes áreas que pivotan alrededor de la igualdad de género. Perfiles profesionales como los de diseño gráfico, periodismo, dinamización o pedagogía son necesarios (cuando no, imprescindibles) para que el proyecto consiga el éxito que se merece.

5. Sin compromiso, no hay igualdad.

Seguramente, cuando te reúnas con la concejala (o en los menos de los casos, concejal) para coordinar las tareas a impulsar, percibirás en esa persona un compromiso ideológico y profesional (en muchos casos también personal) con la igualdad de género. Ello te ayudará mucho a que tu trabajo sea bien visto por el resto de áreas del ayuntamiento. Pero también te encontrarás otras personas responsables políticas de otras áreas de gestión donde la perspectiva de género no pasa del “buenos días a todas y todos”. Cuando ello se produce, el trabajo del equipo impulsor del proyecto es crucial para que, poco a poco, grano a grano, se pueda construir el castillo. El peor de los casos se produce cuando el hater es el propio alcalde o alcaldesa (aunque parezca raro, hay alcaldesas que no se creen este tipo de políticas públicas).

6. Los flashes y flores, a la concejala.

Tu trabajo y tu continuidad en ese ayuntamiento dependerán del éxito de los numerosos proyectos que impulses en el mismo. Seguramente casi todo el trabajo lo realice el/la consultor/a de igualdad (junto a su equipo, por supuesto), y por ello tú cobras a final de mes los honorarios acordados. Pero, sin lugar a dudas, cuando puede temblar tu puesto es cuando la responsable del área de mujer o igualdad cambie (mayoritariamente después de unos comicios electorales). Es por ello que los aplausos, flashes y agradecimientos deben de ir para la responsable política del área. Ella ya te agradecerá en privado tu gran trabajo.

7. No hay sueños baratos.

He utilizado este eslogan de La Primitiva para resumir que cualquier política pública necesita de unos recursos humanos, materiales y económicos concretos. Cualquier acción que se quiera encaminar, en

cualquier área de gobierno, necesita de unos recursos determinados y planificados durante el año anterior. Pensar que el área de igualdad es la última que debe de hablar en la determinación del presupuesto municipal anual es un error (es impensable que se piense así en estos momentos, pero créame la persona lectora que hace cinco o seis años se sufría esta infrafinanciación en las áreas de mujer e igualdad).

8. Sin participación no hay paraíso.

Posiblemente haya impulsado, diseñado y coordinado más de 300 acciones en materia de igualdad durante mis 10 años de carrera profesional. Sin embargo, las acciones que más me han enorgullecido han sido las que han conllevado, para su diseño o implementación, la participación de la ciudadanía. Está claro que diseñar una política pública en un despacho supone un ahorro de tiempo y recursos, pero ello quedó en el olvido con el auge del paradigma del gobierno abierto desde el año 2008. No hay nada más reconfortante para un consultor de gestión pública que hacer partícipes de los proyectos a las personas a las que se dirige el proyecto.

9. La formación en igualdad no lo es todo.

Recuerdo en el libro del fallecido cantautor y diputado Labordeta (Partido CHA) un fragmento de sus memorias donde contaba su experiencia en el Congreso de los Diputados como beduino (gentilicio de la comarca donde nació su familia). El cantautor se preguntaba qué hacía él entrando por las puertas de los leones y narraba, de una manera magistralmente graciosa, sus impedimentos para entender la burocracia, la jerga jurídica y los procesos legislativos de la cámara baja.

Introduzco esta anécdota para mostrar que no sólo siendo agente de igualdad tienes el camino allanado en estos lares de la igualdad municipal. Creo que las personas graduadas en Gestión Pública o Ciencia Política poseen la ventaja de conocer la administración pública de una manera profunda y ello, junto a una postgrado de políticas de género, hacen un cocktail propicio para trabajar, con éxito y futuro, en el ámbito de la igualdad municipal.

10. Todos a una voz.

Llevo años afirmando en mis ponencias que cuando un equipo lo conforman diferentes personas y perfiles profesionales es necesario que haya una persona coordinadora que comunique los avances del equipo

impulsor y coordine a todos los agentes implicados en los procesos de diseño e implementación. Lo que se debe de evitar es que se produzca lo que se conoce como el efecto del teléfono roto, esto es, que el mensaje final difiera del que se envía inicialmente porque se le va añadiendo percepciones y visiones personales de los interlocutores que participan en la transmisión del mensaje.

Seguramente que la persona lectora de este artículo pueda añadir algún consejo más. Se me ocurren varios, pero el límite en la extensión del artículo no me lo permite. Por favor, escríbame a mi correo con sus consejos y hagamos feedback: jsahuquillo@equalitat.es.

Aún así, y siendo conocedores de que trabajar en igualdad de género comporta un compromiso personal con los valores de la igualdad y la diversidad, es un ámbito laboral en auge que puede ofrecer a las personas recién tituladas una gran oportunidad de desarrollar una carrera profesional dedicada a más del 50% de la población mundial. Espero que en mi 20 aniversario como consultor en igualdad muchos de estos consejos se conviertan en “historietas” de un politólogo visionario. Ello supondrá que la sociedad y los poderes públicos han alcanzado un nivel de promoción y protección de los derechos de las mujeres lo suficientemente óptimo para que la desigualdad entre géneros y las diferentes discriminaciones que viven (y sufren) las mujeres hoy en día sean historias del pasado.