

HOMBRES E IGUALDAD. ¿PARA QUÉ SIRVEN LOS HOMBRES? VALENCIA, UN CASO DE ANÁLISIS

Rodríguez del Pino, Juan Antonio
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología y Antropología Social
Universidad de Valencia
Juan.Rodriguez@uv.es

RESUMEN

El presente trabajo viene determinado por una pregunta básica inicial: ¿Es posible ejecutar políticas de igualdad sin hacer partícipes de las mismas a los hombres?

La nueva masculinidad, es un término relativamente reciente. Surge en el momento en el que ciertos feminismos -podríamos denominarlos avanzados-, valoran la necesidad de desarrollar nuevos planteamientos de igualdad de manera más recíprocamente bilateral. En este sentido, algunos autores plantean la cuestión de repensar el discurso hegemónico masculino. Se vehiculiza, pues, a través de los movimientos sociales de nuevos varones que, sin embargo, tropiezan con las estructuras sociales institucionalizadas, que muestran importantes resistencias al cambio de paradigma.

Hemos indagado sobre la importancia que las políticas públicas tienen para la mejora de la satisfacción de la ciudadanía a nivel local. Así como la necesidad creciente de consolidación de las políticas de igualdad de género. Y, sobre todo -como plantean algunos teóricos- conocer el espacio que ocupan (o pueden hacerlo) en estas políticas el fomento de las nuevas masculinidades. Con el fin último de lograr vislumbrar si existe una demanda sentida y expresada por parte de la sociedad, para que los hombres participen corresponsablemente en las políticas de igualdad, si ésta es recogida y cómo por parte de las Administraciones Públicas.

PALABRAS CLAVE

Políticas públicas, Igualdad, Masculinidad, Cambio, Sociedad.

1. LA MASCULINIDAD UN CONCEPTO A DEBATE

Una cuestión sobre la cual los teóricos sociales que se han dedicado a los Estudios sobre Masculinidades – *Men's Studies* – están plenamente de acuerdo es la que afirma que la división por géneros es una construcción social. Así Kimmel¹ apunta que:

"La virilidad no es estática ni atemporal, es histórica; no es la manifestación de una esencia interior, es construida socialmente; no sube a la conciencia desde nuestros componentes biológicos; es creada en la cultura. La virilidad significa cosas diferentes en diferentes épocas para diferentes personas".

Por lo tanto el concepto de Masculinidad podemos observarlo como un elemento variable, multiforme, no hay un único concepto, y aunque las definiciones de lo que es y no es tienen un carácter relacional, el masculino se define socialmente y, sobre todo, frente al femenino. Por tanto, el término masculinidad es esquivo incluso para los mismos hombres, cuando se pregunta por la misma masculinidad a los agentes sociales estos no son capaces de darle un contenido específico en su discurso más allá de demarcar lo que no es², es decir, se define por su contrario.

Al mismo tiempo, el concepto de masculinidad condiciona y contamina los estudios sobre los hombres, resulta, inclusive, peyorativo. Esto es debido al peso que tiene el concepto en el imaginario colectivo de la sociedad sobre el prototipo de masculinidad, lo masculino deviene, de esta manera, en una suerte de *estructura* de patriarca dominador. En este sentido la categoría es incómoda, y es señalada como sospechosa por algunas perspectivas feministas y blanda para ciertos movimientos sociales para justificar un discurso victimista a la vez que orgulloso de una condición entendida como natural, sustancial, esencial. Aunque tal como señala Marqués, "Ni los hombres son tan parecidos entre sí potencialmente, ni son potencialmente tan distintos a las mujeres (...) Aunque el sistema patriarcal se encargará de tratar a las personas como si fueran idénticas a las de su mismo sexo y muy diferentes al del opuesto."³

Evidentemente el estereotipo masculino más clásico (hegemónico y patriarcal) tal y como plantea Fernández, supone una *coartada ideológica* difícil de llevar a la práctica. Aunque el hecho de que el estereotipo no sea plausible en su totalidad no significa que no haya intentos, ni que no se practique en buena medida, ni que no tenga consecuencias nefastas para quien lo sufra, incluido quien lo pone en juego. Ejemplos de estas contradicciones son la distancia y el miedo hacia la homosexualidad, la tan habitual homofobia⁴.

2. POLÍTICAS DE IGUALDAD, ¿POLÍTICAS IGUALITARIAS?

El Estado en su concepción moderna surge tras la revolución francesa y se va desarrollando a lo largo del siglo XIX a través de la sociedad burguesa paulatinamente imperante. Pero este Estado Nación decimonónico excluía a las mujeres de la ciudadanía relegándolas al ámbito doméstico.

¹ Kimmel en Valdés y Olavarría, 1997: 23

² García, 2008: 43.

³ Marqués en Valdés y Olavarría, 1997:18

⁴ Fernández, 2004: 40

Con todo, la igualdad, que era una meta política central de los sistemas democráticos y liberales, hacía de la desigualdad de hecho de las mujeres frente a la igualdad ante la ley, una realidad que el Estado debía asumir⁵.

La iniciativa externa como forma de incorporar temas en la agenda pública suele ser propio de los inicios de un proceso, cuando se trata de temas nuevos que hasta el momento no habían sido tomados en cuenta. Que una vez asentado, aparecen nuevos actores sociales, los partidos políticos y, sobre todo los funcionarios que le dan una dimensión y definición más precisa y medible, en definitiva una dimensión más técnica⁶.

Para ciertas autoras (Alberdi, 2001; Astelarra, 2005; Guzmán, 2001; Valcárcel, 2002) es evidente que para eliminar la discriminación de las mujeres es necesario cambiar la organización social, lo cual supone generar políticas públicas de mayor envergadura y con objetivos más amplios que la mera búsqueda de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Supone, por un lado, modificar la relación entre mundo público y mundo privado que ha caracterizado la sociedad moderna. Por otro lado, propone eliminar la base cultural y política que ha sustentado la jerarquía entre lo masculino y lo femenino, esto implica no sólo actuar en el colectivo de mujeres. Teniendo en cuenta este marco, ¿cómo se ha actuado al nivel español? ¿Cuál ha sido la trayectoria de las políticas de género? ¿Se desarrollan políticas de gran envergadura incluyendo diversas visiones?

A lo largo de las décadas de 1980 y 1990, se implementaron en España políticas públicas en favor de las mujeres, en el marco de lo que se llamó Planes de Igualdad de Oportunidades. Las mismas fueron ejecutadas tanto por la Administración Central como por los gobiernos autonómicos. Desde el primer Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (Instituto de la Mujer, 1988-1990) en adelante, el gran objetivo de los mismos ha sido la incorporación de las mujeres al mundo público, siendo la educación uno de los medios más importantes. En este sentido, se han logrado importantes avances: actualmente su nivel educativo se equipara e incluso supera al de los hombres.

Sin embargo, no se han experimentado los mismos avances en el mercado laboral: tasas más altas de desempleo femenino, discriminación salarial, segmentación ocupacional según criterios de género, baja presencia en altos cargos ("techo de cristal"), acoso laboral, mayores contratos temporales, entre otros. En cambio, cabe señalar que en los últimos diez años el número de empresarias se ha triplicado.

Los logros alcanzados entre las décadas de 1980 y 1990 se han debido a efectos directos o indirectos de ciertas políticas puestas en marcha por los gobiernos, pero actualmente su impacto es menor.

Se identifican tres estrategias de las políticas de género en este periodo. En primer lugar, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, centrada básicamente en el marco legal, lo cual no ha sido suficiente para generar cambios en la realidad social de las mujeres. En segundo lugar, la transversalidad, encargada de poner el tema en la agenda pública, no ha logrado todavía el objetivo de aplicar la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Por último, las estrategias de acción positiva para corregir las desventajas sufridas por las mujeres, que al revés que en otros países europeos, en España han sido hasta el momento muy escasas⁷.

⁵ Astelarra, 2005: 59

⁶ *Ibid*: 69-70

⁷ *Ibid*.

Las políticas se han centrado en la cuestión del empleo, sin ayudar a modificar los parámetros del ámbito público, en especial, el mercado de trabajo, tales como: organización del trabajo, servicios al cuidado, flexibilización de horarios, licencias, permisos, etc. Apuntando a estas cuestiones, en 1999 fue aprobada la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

La Ley 3/2007 desarrolla al máximo estos presupuestos y plantea como novedad el hecho de prevenir las conductas discriminatorias, así como promover el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad desde el concepto de transversalidad y a distintos niveles; tanto públicos -estatal, autonómico y local-, como privado -Planes de Igualdad en empresas-.

Otra novedad que aparece en la Ley 3/2007 es el reconocimiento al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.

Pero las demandas e inquietudes que desde buena parte de los movimientos feministas se vienen reivindicando desde hace ya varios lustros ¿son recogidas de alguna manera por parte de las Administraciones Públicas? Y si es así, ¿de qué manera se actúa en pro de una conciliación y equidad de género? En el caso de que pueda hacerlo, ¿tiene capacidad para, desde lo público incidir en lo privado?

Se parte de un principio que, por obvio no es menos necesario recordar, según el cual en la actualidad el término género inunda la literatura sobre políticas públicas de igualdad⁸. Tanto al ser una demanda sentida por parte de la sociedad así como por la necesidad de redefinir las concepciones sociales existentes y así, las Políticas de Igualdad parten de la comprensión de las desigualdades de género que estructuran nuestra sociedad y buscan modificar la situación dada introduciendo la perspectiva de género en el diseño y planificación de las políticas públicas. Su objetivo básico es, por tanto, detectar la discriminación y establecer los cambios estructurales que la puedan eliminar.

En la actualidad existe un consenso generalizado para adoptar como estrategia política lo que se conoce como *mainstreaming* de género, traducido por *transversalidad*, que supone realmente un cambio respecto a las políticas de igualdad entendidas como "igualdad de oportunidades" y "acción positiva"; la transversalidad o *mainstreaming* sitúa la responsabilidad en todos los actores implicados, sin olvidar la inclusión de los hombres en el proceso por ejemplo a nivel de la conciliación de vida familiar y laboral o la educación frente a la violencia machista⁹.

Surge la necesidad de generar desde las instituciones públicas políticas encaminadas al fomento de la igualdad como una "demanda del Movimiento Asociativo de Mujeres (...), plantean que ellas están cambiando, pero que sean encontrándose a los mismos hombres. Sensibilizando y concienciando a los hombres de las ventajas que para ellos tiene el cambio hacia la igualdad, estamos convencidos de que en la vez puede mejorarse la calidad de vida de las mujeres. De hecho, sumando hombres en los discursos y prácticas igualitarias consideramos que puede facilitarse el proceso de empoderamiento y plena equidad de las mujeres"¹⁰.

⁸ Adán, 2008: 40

⁹ Ibid: 44-47

¹⁰ GARCÍA, 2009: 4

3. OBJETIVOS PLANTEADOS EN LA INVESTIGACIÓN

La literatura relacionada con las Políticas Públicas es amplia, así como la relacionada con las políticas públicas de género (Astelarra 2005; Adán, 2008; Abril, 2009). De los múltiples aspectos que pueden ser sometidos a investigación uno toma, a nuestro entender, especial relevancia en el momento actual: el de la inclusión de los hombres dentro de las políticas públicas de igualdad. Se trata de un estudio donde el sujeto -el actor- asume un papel en la acción social (Freire, 1979; Habermas, 1987; Foucault, 1999; Alonso y Méndez, 2000) y por tanto se concreta en una pregunta de investigación básica inicial:

¿Sería necesario incorporar a los hombres en las políticas de igualdad?

La paulatina sustitución del modelo de relación social hegemónica y patriarcal entre los géneros debe pasar por un continuo diálogo entre la sociedad civil, representada por el tercer sector, y los poderes públicos para generar estructuras viables y sólidas en el tiempo de cambio real.

Entendemos que la mayor o menor implicación de los hombres puede suponer la diferencia entre el éxito o el fracaso de los mismos. Esta afirmación puede parecer extrema, pero a la vista de ciertos informes sociales actuales -como por ejemplo: El sondeo de opinión y situación de la gente joven 2008 (Jóvenes e igualdad de género) o el estudio "El respeto a la diversidad sexual entre jóvenes y adolescentes. Una aproximación cualitativa", ambos del INJUVE-, se puede observar el escaso impacto, en ocasiones el muy limitado impacto, que las cuestiones de género e igualdad suponen entre amplios sectores de la sociedad.

Se toma como unidad de análisis el entorno de la ciudad de Valencia por la existencia de diversos factores concurrentes: Por un lado, el hecho de la proximidad, dadas las características de la investigación. Por otro, las características propias del municipio de Valencia: tamaño de su población, color político del gobierno municipal, perfil sociológico y antropológico del entramado asociativo, etc.

Así los objetivos que se plantearon fueron los siguientes:

- Identificar los programas que se vienen realizando a nivel del Ayuntamiento de Valencia.
- Señalar quiénes son los actores sociales -usuarios, destinatarios finales, entidades-involucrados.
- Analizar la convergencia entre las ideas expresadas por algunas asociaciones igualitarias y los objetivos planteados dentro de los programas desarrollados desde las Administraciones Públicas Locales en relación a la Igualdad de Oportunidades.
- Determinar en qué medida se hace partícipe a los varones en las políticas (acciones, planes, medidas) de igualdad desarrolladas desde el Ayuntamiento de Valencia.

4. METODOLOGÍA EMPLEADA

Pretendíamos tener una aproximación directa y vivencial, y esto implicaba que la misma intentara *conocer* y *reconocer* cómo se integraba a los hombres en las Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Valencia, desde un enfoque cualitativo. Por ello se seleccionó este tipo de

acercamiento tanto por el carácter del tema de estudio como por la necesidad de profundizar en la comprensión global y contextualizada del sentido social del fenómeno. Así, el estudio que se presenta en esta investigación es sobre todo descriptivo e interpretativo.

Se trata de un estudio multidimensional, específico, factible, abierto y, que considerábamos además, útil para futuras incorporaciones específicas en materia de igualdad. *Multidimensional* por contemplar diferentes dimensiones en la concepción e implementación de la política de igualdad. Por atender a diferentes interpretaciones del género, desde la vertiente más burocrática y administrativa hasta la vertiente más práctica y social; así como por contar con diferentes fuentes de información que nos han permitido un mayor acercamiento a la complejidad del problema tratado. *Específico* por limitarse a un aspecto concreto de las políticas de igualdad. *Factible*, por ajustarse a una demanda colectiva e individual relacionada con un personal técnico y de entidades sociales que abogan por un cambio de paradigma y de destinatarios dianas de dichas políticas públicas. *Abierto*, por permitir combinar presupuestos definidos de antemano con otros que pueden ir apareciendo a medida que se desarrolla el proceso de investigación. Y *útil*, en tanto que pretende proporcionar información sobre el estado de la política pública de igualdad llevada a cabo en el Ayuntamiento de Valencia para, en la medida de lo posible generar un espacio de cambio y mejora.

Se trata de una investigación no experimental, ya que estudia los fenómenos en su ambiente natural para un análisis posterior. Es además una investigación transversal o transaccional, puesto que sólo se realiza la investigación en un periodo de tiempo determinado.

Al ser nuestra investigación de tipo descriptiva y cualitativa, es importante exponer que los diseños transaccionales descriptivos para este tipo de investigación tienen como objetivo ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad o una situación. Es esta la razón que justifica la selección de las personas informantes y no otras.

Dado que al investigar hemos pretendido conocer el fenómeno que estudiábamos en su entorno natural hemos sido, por tanto, el principal instrumento para la generación y recogida de datos, con los que hemos interactuado. Por ello, durante todo el proceso de investigación, hemos reflexionado sobre nuestras propias creencias y conocimientos, y cómo éstos pueden influir en la manera de concebir la realidad del sujeto/ objeto de estudio, y consecuentemente, influir en la propia investigación.

Para la obtención de la información base de la investigación se ha recurrido a entrevistas con personal del Ayuntamiento de Valencia, dado que el Plan MIO (Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades) es el que articula en gran medida las medidas globales que se realizaban en el Ayuntamiento. Hemos entrevistado a personal vinculado al mismo, de tal manera que las informantes aportaran tanto datos del nivel directivo como del nivel técnico. En total se ha entrevistado a tres profesionales: la directora del Plan Municipal y a dos técnicas, una que centra más su labor profesional en la gestión de proyectos y otra que se centra en la atención directa (información, orientación y asesoramiento) con la población, principalmente femenina.

Asimismo, también se han realizado entrevistas a informantes que son miembros de asociaciones que a nivel del municipio de Valencia están llevando a cabo acciones enfocadas a la incorporación de los hombres en las políticas públicas de igualdad o que, al menos, consideran que es importante la incorporación de éstos en las mismas. Así se han realizado tres entrevistas, dos de ellas a miembros de grupos vinculados a las nuevas masculinidades: Foro de Hombres y *Espai d' homes (Espacio de Hombres)*. Y una a la representante del grupo por los

Buenos Tratos del *Col·lectiu Ca Revolta* (*Colectivo Casa Revuelta*). Esta última ha resultado ser la única entidad feminista, según hemos podido detectar, que contempla algún tipo de trabajo con los hombres en temas de igualdad. Dado que la mayoría de las organizaciones no gubernamentales feministas, tal y como comentaban durante las entrevistas las técnicas municipales, no se plantean ni tan siquiera consideran la necesidad de incorporación de los hombres en sus actividades.

Es difícil a priori determinar el número de personas que es necesario entrevistar en un estudio cualitativo, ya que no se busca una representación estadística sino comprender el discurso acerca del objeto de estudio. Lo realmente importante es el contenido y la calidad de la información.

En este caso, es importante en la selección de los participantes el que sean personas que pertenezcan al perfil/es típico -previamente definidos- del grupo de estudio, es decir individuos concretos que presentan características que son comunes a su grupo de referencia¹¹.

Teniendo en cuenta, en cualquier caso, que se dejará de hacer entrevistas cuando se llegue al punto de saturación de la información. Es decir, el punto en el cual realizar entrevistas adicionales no aporta nada nuevo a la información que ya tenemos.

Se ha pretendido que cada entrevista pudiera complementar a las anteriores y dar pie a las siguientes en una suerte de *puzzle investigador* que permitiera contrastar, y complementar la información aportada por cada una de las personas informantes. De esta manera era importante tener información:

- Por un lado, de la Institución objeto de análisis, en este caso, la sección de Mujeres e igualdad del Área de Progreso Humano de la concejalía de Bienestar Social e Integración del Ayuntamiento de Valencia. Hemos entrevistado a la Directora del Plan Municipal de Igualdad de oportunidades (Plan MIO), así como a una técnica adscrita al mismo plan y a otra técnica adscrita al Centro Municipal de Igualdad de Oportunidades (CMIO).
- Por otro, dos hombres que pudieran representar a alguno de los movimientos que están surgiendo a nivel local de hombres igualitarios. En este caso, uno de Foro de Hombres y otro de *Espai d'Hommes*.
- Por último, una persona que representa a uno de los colectivos feministas que están trabajando en *pro* de la incorporación de los hombres en las acciones de igualdad: *Col·lectiu Ca Revolta*.

Con todo esto, consideramos interesante desarrollar un esquema descriptivo donde quede reflejado el tipo relación que los diversos componentes mantienen entre ellos tomados como grupo. Aunque hay que especificar que dada la idiosincrasia de la estructura, en la mayoría de los casos la actuación desarrollada por cada uno de ellos se realiza más a título personal que grupal. Esto tiene su importancia en el hecho de las implicaciones que posee a la hora de desarrollar y aplicar actuaciones y programas determinados enfocados desde un punto de vista u otro. Así, se configuran esas relaciones de la siguiente manera:

¹¹ Blasco, Teresa y Otero, Laura. (2008) "técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: la Entrevista (II)" Pp.1-6. En *Nure Investigación*. Número 34. Madrid.

1º.- El Ayuntamiento como Institución a través de la cual pivotan todas las actuaciones públicas mantiene ciertos contactos de manera puntual, y a un nivel de persona a persona, con algunos de los miembros de los grupos de hombres entrevistados.

2º.- Asimismo, esos grupos de hombres igualitarios tienen conocimiento y comunicación con los grupos feministas de la ciudad y, en concreto con el *Col·lectiu Ca Revolta*.

3º.- *Ca Revolta*, a su vez, mantiene una relación discontinua, sino directamente conflictiva con la institución que representa el Ayuntamiento.

Entre el Ayuntamiento (el personal técnico) y las asociaciones de Hombres: AHIGE y Foro de hombres han existido contactos puntuales. Pero con el Programa *Pels Bons tractes (por los buenos tratos)*, por ciertos conflictos entre el Ayuntamiento y el *Col·lectiu Ca Revolta*, no existe ningún contacto. Y tampoco existe interés en tener relación de ningún tipo en el futuro. Por contra, si existe una mutua relación entre los miembros entrevistadas de las tres asociaciones. Por ejemplo, han participado conjuntamente en diversas acciones y campañas reivindicativas.

Por razones obvias relacionadas con la protección de datos y el derecho a la privacidad, los datos obrantes de las personas informantes han quedado en el anonimato de tal manera que las opiniones y discursos emitidos no puedan comprometer a la persona en el futuro. Así se ha identificado a cada informante con las iniciales A.P. (Administración Pública), seguido del número de orden en el cual se le hizo la entrevista; y O.N.G. (Organización No Gubernamental) seguido del número de entrevista. Con esto, se pretendía eliminar cualquier referencia que pudiera identificar a la persona y que pudiera resultar lesivo para su quehacer cotidiano.

5. EL COSTOSO ENTENDIMIENTO ENTRE LO PÚBLICO Y LA SOCIEDAD CIVIL

Hemos denominado así este punto al observar, a través de tres elementos de controversia, las dificultades existentes, y que llevan a determinar la tensión y complejidad que subyace todavía en un tema que a nivel social aparecía como altamente consensuado. Estos elementos son:

- ¿Quién hace y para quién las políticas de igualdad a nivel local?
- ¿Qué necesidad existe de que participen los hombres en esas políticas de igualdad? Y ¿cómo?
- ¿Qué consensos existen para llevar a cabo una presión social que permita aumentar los niveles de igualdad?

Aunque podría suponerse una única postura en relación al desarrollo de las Políticas de Igualdad impulsadas por el Ayuntamiento, lo cierto es que se observan diferentes visiones sobre cómo su evolución y cuáles han sido sus resultados.

Asimismo, en el panorama que hemos expuesto, tres miembros de entidades sociales nos hablaron de cómo se podían desarrollar acciones de tipo reivindicativo y de concienciación, lo cual nos arrojó una luz de cambio en el monocolor horizonte.

5.1. - ¿Génesis de las políticas de igualdad versus génesis de los hombres por la igualdad?

Con todo se observó que ante la indagación sobre las estructuras previas al Primer Plan Municipal existentes para la mujer en el ámbito de la ciudad de Valencia (2001-2003), el

panorama resultaba desolador, así el personal técnico del Ayuntamiento de Valencia, A.P. 1 indica que:

“Nada, nada... no había absolutamente nada. Entonces empezamos a trabajar (desde octubre de 2001) y se crea el Centro de la Mujer en el 2003, en noviembre de 2003 se abre ese centro y poco a poco van dotando a *mi* Departamento.”

La pregunta es clara ¿por qué a partir del 2001? Ante lo cual ninguna de las personas entrevistadas conoce la respuesta. A.P.1 comenta la génesis de ese primer Plan Municipal:

“En Marzo de 2001 se aprueba el primer Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, ese plan se lo encargó la concejala directamente a una sección que hay aquí que es la de “Estudios y Planificación”, cuyos miembros son *todo* hombres.”

Continúa afirmando que:

“...Había ya un interés político general, la concejala pertenece a una comisión de la Federación Española de Municipios y Provincias y hay también indicaciones a nivel político para que se empiece con los temas de igualdad en los Ayuntamientos. Ellos cogen el encargo y hacen *un refrito* de otros planes de otros Ayuntamientos y hacen un Plan para aquí. Ese Plan se aprueba en Marzo del 2001 y era para tres años. Pero desde marzo hasta octubre está en un cajón aprobado en el Pleno del Ayuntamiento pero sin hacer nada.”

La participación de A.P.1 en el Plan es posterior a su aprobación encontrándose con amplias dificultades dado que:

“Me vengo aquí en octubre de 2001, sin dinero y sin nada, solamente tenía el Plan *publicao* en librito, tenía quinientos libritos... *¡Ya te apañarás!* Entonces empiezo a que la gente conozca el Plan y hacer un desarrollo operativo puesto que ese primer Plan era muy generalista. A ver qué cosas se podían hacer y cómo.... empezar a hacer algo y lo primero que planteo al Pleno es que se amplíe un año más, y se amplía hasta 2004.”

La misma informante concluye afirmando que:

“Se aprueba un Plan que es *una declaración de buenas intenciones* en el Ayuntamiento, y no se sabe quién lo va a desarrollar, ni cómo, ni con qué dinero, ni con quién...”

Este aspecto resulta coincidente con la opinión vertida por A.P.3:

“Si tú haces departamentos, pero luego no tienes anualmente un presupuesto fijo para desarrollar programas, no vas a hacer nada por mucho que tengas planes de igualdad y programas super-estupendos, si no tienes dinero....ese es el problema.”

Anteriormente a la aparición de una política efectiva de igualdad en el ámbito de la ciudad de Valencia, ya existía una cierta conciencia a nivel asociativo por parte de ciertos hombres en participar en estos temas, como comenta O.N.G. 2:

“El primer grupo que se formó a nivel nacional era de especialistas, estaba Bonino, estaba el psiquiatra, el experto en masculinidades, eh... está el sociólogo Hilario, trabajaba en la Diputación de Sevilla, está José Ángel Lozoya, que tuvo en Jerez todo un programa, estaba Xavi Olonzola de Euskadi que trabaja... todos profesionales que se juntaron siete u ocho con la necesidad de actuar con los hombres, de dar mensajes el hombres, como algo imprescindible para que cambie.... Y a partir de ese grupo que estaba también Josep Vicent Marqués, desde Valencia... creo que se hizo en el año 1995....”

Y continúa:

“...Pero después han ido pasando los años y en este momento grupos de hombres habrán veinticinco en todo el Estado y hace dos o tres años que se creó la red, Pero que es un movimiento muy pequeño, muy minoritario.”

Con respecto a la implicación política en temas de igualdad, se reconoce que es la concejala quien, en última instancia, da o no el visto bueno a los programas; y si lo hace es sólo porque no tiene más remedio pero en realidad, la igualdad no es un tema de interés. Así, A.P.2 afirma que:

“Sí que es cierto que hay cierto filtro, pero tenemos un margen de discrecionalidad amplio... en las últimas etapas si es cierto que haya habido un poquito más... Más de control,...más de querer por ejemplo, un asunto práctico...la temática de un 8 de marzo o de un 25 de noviembre... esté más determinada...”

Cuando se le insiste, deja vislumbrar la razón última: “...supongo que ahí la política tiene sus prioridades que le vienen dadas...por criterios políticos.”

Lo cierto es que existe un control férreo a nivel político, que se deja entrever en ciertas conductas como el miedo que existe a nivel técnico, dificultades de acceso previo a las entrevistadas o, incluso, negación inicial a ser grabada la entrevista: “si quieres que te diga la verdad, no grabes”.

A.P.3, resulta más contundente al ser preguntada sobre lo que se hace a nivel público en temas de igualdad, afirma:

“Si hablamos de Administración Pública a nivel de Comunidad Valenciana... eh... nada... desde mi punto de vista nada, por ejemplo, todos los servicios que hay para atención a víctimas de violencia de género están privatizados (...) al PP, en concreto, el tema de la violencia de género (el tema de la igualdad en general) no le interesa para nada, como no le interesa ninguna cosa de tipo social.”

A nivel del II Plan Municipal encontramos las mayores discrepancias entre las opiniones vertidas por el personal técnico entrevistado. Así, mientras A.P. 1 afirma que:

“...en el segundo (Plan) si que hay un desarrollo más completo, un intento de asentar acciones a desarrollar.... en el segundo Plan ya se contemplaron muchas acciones”

A.P.3 discrepa de manera contundente al espetar, nada más empezar la entrevista:

“El Plan Municipal de Igualdad, ¿Tú te lo has leído?... bueno pues **todo mentira...**”
Posteriormente matiza esa aseveración e indica que:

“Desarrollamos un trabajo técnico muy bueno, pero no das un paso si desde la parte política no te dicen sí o no, o te tachen la mitad del proyecto y desvirtúan el proyecto. Hay una parte que es una cuestión de dinero, pero por otra es una cuestión ideológica, clarísimamente...”

Se valora por parte de todas las personas entrevistadas, el hecho de que los Planes Municipales, sean el único instrumento donde se expongan las medidas para trabajar los temas de Igualdad en el entorno de la ciudad de Valencia, aunque es evidente que las limitaciones y el interés político real. Esto queda patente cuando se le pregunta a A.P.1, por las perspectivas de futuro sobre las Políticas de Igualdad y sobre la valoración que se hace, ante lo cual, entre risas, la informante me contesta: “**No se está valorando nada** lo que sentimos...”

5.2 .- La incorporación de los hombres en los temas de igualdad

Preguntado O.N.G. 2 sobre cuál es la misión de los grupos de hombres por la Igualdad, nos responde:

“Quiere conseguir un cambio en las masculinidades dominantes (risas), eso quiere conseguir (risas) y somos conscientes de que nosotros moriremos y no lo lograremos ver, pero tenemos claro que debemos hacerlo.”

Y continúa afirmando:

En el noventa y cinco se juntaron siete u ocho y ahora ha crecido pero no todo lo que debería de crecer para que se genere un cambio real en la sociedad... y moriremos nosotros, y no... pero esperamos dejar todo un legado, para incidir de alguna manera, porque estamos convencidos de que no es posible acabar con el machismo en esta sociedad sin el cambio de los hombres”

Sobre la participación e implicación de los hombres en la igualdad, A.P.1 afirma a nivel institucional que:

“Habría que buscar las estrategias para que los hombres de esta sociedad e incluso del Ayuntamiento, asuman que este tema también les corresponde a ellos, que lo interioricen... que estén ahí, presentes sin que acaparen el protagonismo, por qué ese es otro riesgo que hay, hay que cuidar como se hace eso para que el protagonismo masculino muy dado a ser protagonista, no nos coma el terreno ya ganado, pero sí que hay que darles cauce.”

A.P.2 reconoce que:

“...Somos conscientes de que es un tema que hay que trabajar. Dentro de las recomendaciones de los planes... es una de las líneas de trabajo que se plantean en todos los planes puesto que las mujeres sí que es verdad que llevamos todo un trabajo de hace muchos años de estos temas, pero los hombres están todavía ahí,

en el proceso de... que viene un poco forzado porque las mujeres vamos cambiando y vamos un poco forzando determinados cambios, temas de corresponsabilidad por ejemplo y todo eso, pero otros temas de igualdad se queda corto...”

Pero A.P 1 señala que el problema es el de la excesiva visibilidad de los hombres cuando se implican en estos temas:

“Debo de reconocerte una cosa que me molesta muchísimo, pero que es verdad (*entre risas*) y la tengo que reconocer, en pro del trabajo y de avanzar, pero me da mucha rabia y es que evidentemente cuando este tema lo asume un hombre, simbólicamente, de cara a la sociedad, da como un prestigio más, que no tenemos las mujeres, *me jode un montón decirlo (sic)*, pero es la realidad que tenemos y habrá que cambiarlo... no es lo mismo que vaya yo a contarle a no-se-quien de otro departamento, hombre o mujer, el tema de la igualdad, tenéis que hacer esto o el lenguaje, cambiar los contenidos y tal... a que venga un compañero conmigo... Simbólicamente, esta sociedad está establecida así: tiene muchísimo más prestigio, ¿eh? cualquier tema que un hombre ponga que no una mujer. El hecho de que los hombres apoyen la causa, digamos, de cara a la galería le da como un plus de credibilidad que a lo mejor las mujeres no tenemos por qué somos todas unas *locas feministas (sic)*... y me sabe mal decírtelo, pero es la pura realidad y lucho contra eso...”

Aunque, en definitiva reconoce que:

“introduciría hombres en nuestro trabajo, que dan una imagen...de hecho nosotras tenemos un chico que trabaja como auxiliar administrativo...y después a nivel de las acciones habría que especificar más quienes o la necesidad de colaborar en las acciones tanto los chicos y las chicas, y claro que luego se implicaran que esta es la parte más complicada...”

Para las entidades sociales, el problema es el hecho de la dificultad de cambios entre el grupo de población que ha ostentado la *autoritas* tradicionalmente, así, O.N.G 1 afirma que:

“Los hombres no han hecho el cambio, no ven la necesidad de abandonar el espacio, de hacer ningún cambio porque son los beneficiarios de esas medidas.”

Y continúa:

“A las generaciones jóvenes les han venido dadas todas estas reivindicaciones, y así, no son nada feministas ya que disfrutan de una situación de partida que no están dispuestas a renunciar. No saben exactamente cómo han llegado ahí, pero no están dispuestas a quedarse en casa”.

Y los hombres jóvenes quieren que sea así. La igualdad la aceptan como concepto, pero la implicación que esto conlleva en la realidad es difícil. Las mujeres han hecho el cambio, pero los hombres parece que todavía no.

Por otro lado, es evidente que la participación de los hombres en temas de igualdad genera controversia en el seno del movimiento feminista. Por un lado, los movimientos masculinos, a

pesar de ser aún minoritarios, son observados no sin cierta hostilidad, según reconoce O.N.G.1 aventurando una posible razón:

“Sí que hay una demanda por parte de los movimientos de hombres de la incorporación de los hombres en las políticas públicas. Esto tiene un filo muy delicado y las feministas nos caldeas muy... porque hay pocos recursos para las políticas de igualdad. Las feministas dicen: "ahora que hemos conseguido cuatro chavos venís vosotros a reivindicar *nosequé...*" que es el peligro que tiene. «Llevamos no se cuanto tiempo pidiendo la visibilidad de las mujeres y poco que conseguimos un poquito, ya está pidiendo la visibilidad de los hombres»”

O.N.G.3 plantea que, en relación al tema del trato de la violencia de género que:

“No podía ser sólo un problema en el que participaran en su resolución solamente las chicas, por que los chicos es preciso que se incorporen y que trabajen por el cambio de valores sociales que posibiliten esa violencia machista de algunos hombres respecto a sus parejas, y teníamos clarísimo que los hombres eran una pieza clave, sin los hombres no es posible el cambio.”

O.N.G.3 continúa afirmando que:

“Hay chicos jóvenes, varones que están dispuestos a reflexionar sobre este asunto (el de la igualdad). Yo creo que ese es un asunto positivo que nosotras queremos rescatar porque si no parece que todos los chicos son unos *machirulos* (*sic*), y yo creo que eso no es cierto.”

Se valora el hecho de que tradicionalmente ha existido un rechazo a implicar a los hombres en los temas de igualdad. Y así, al tratar de las corrientes actuales dentro del feminismo, O.N.G.3, habla de “Otras Voces Feministas” que la define como:

“una corriente feminista que surge para dar voz a una serie de inquietudes feministas que quedaban de alguna manera absorbidas o tapadas por lo que es la corriente dominante dentro del feminismo... el feminismo institucional.”

Al insistirle sobre si ese planteamiento se observa en otros grupos feministas, O.N.G.3, reconoce que efectivamente, no es compartido por otros grupos de mujeres puesto que en el tema de la violencia de género existe mucha crispación a la hora de abordarlo:

“Otras voces feministas es una corriente feminista que surge para dar voz a una serie de inquietudes feministas que quedaban de alguna manera absorbida o tapada por lo que es la corriente dominante dentro del feminismo...el resto de feminismos, por ejemplo respecto a la violencia o el tema de la prostitución opinan de manera diferente a como opinamos nosotras, de alguna manera nuestras ideas feministas quedaban... no existían, dejaban de existir, quedaban ocultas, digamos que impulsamos la creación de la corriente otras voces feministas para que públicamente apareciera que todo el feminismo no opinaba igual en todos los temas.”

Entre las acciones que en este sentido desarrollan en el Ayuntamiento comenta A.P 2 que:

“Ahora, básicamente se trabaja corresponsabilidad... en la plantilla (carraspea) hemos hecho algún curso a instancia de algún sindicato, después... también llevamos una línea de trabajo de talleres en los colegios desde el área de educación, pero claro son medidas para chicas y chicos, no van dirigidas específicamente para chicos. Y lógicamente tocamos el tema de la violencia, corresponsabilidad, cuestiones de igualdad, sexo-género,... un abanico amplio...”

Aunque el desarrollo de las acciones viene determinado por la disponibilidad presupuestaria, y claro: “La realidad es que ha habido un recorte en todas las concejalías y en la nuestra pues también de manera que en esas campañas tenemos menos disponibilidad económica...”

La solución parece evidente: la deconstrucción del patriarcado tradicional a través de la formación. Así lo describe A.P3:

“Se han hecho unos cursos que era para enseñar a los hombres a cocinar, a fregar, a planchar y a las mujeres, temas de fontanería, pero también se acabó, si no hay financiación... eso estaba bien, y es un curso que bien planteado no cuesta dinero y que se puede hacer en las asociaciones de vecinos, por ejemplo, pero... ¿Tú has visto campañas del Ayuntamiento, para que los hombres se impliquen más?... pues eso...”

Según A.P 3 entre los hombres, el tema de la igualdad, sigue siendo un tema mayoritariamente de escasa importancia: “para muchos hombres, si les preguntas, te dicen que... los hombres son hombres y como mucho deben ser amos de casa, lo de las nuevas masculinidades son mariconadas.”

A.P 2 reconoce las limitaciones existentes, “concretamente para hombres en temas de nuevas masculinidades o corresponsabilidad... no, no tenemos contemplado, es como una carencia que tenemos en el Plan (el II Plan Municipal) y consideramos que deberíamos incluirlo.” Esto es debido, en gran parte al hecho de que esa necesidad sólo es detectada por las personas que trabajan estos temas “Es sólo técnica (*sic*) la necesidad detectada de que hay un vacío en ese tema.”. Tampoco existe una demanda a nivel público: “del contacto que tenemos con las asociaciones no vemos que el tema de trabajar con los hombres esté”, ni por supuesto a nivel político. Tal y como puntualiza A.P 3 pese a lo que públicamente se afirma “A nivel público deconstruir la masculinidad no es rentable políticamente.”

Y globalmente...

A pesar de la escasa implicación general de los hombres en temas de igualdad, sí que existe un pequeño movimiento reivindicativo al respecto. Como indica A.P 2:

“Los pocos hombres que se apuntan a acciones de este tipo (de formación)... sí que la hay, hay una sensibilidad, porque los hombres necesitan buscar ese espacio para reflexionar sobre cómo están concibiendo hoy en día la necesidad de hacer un cambio paralelo igual que las mujeres han realizado durante todo este tiempo, que no sólo es movilizarse y rechazar la violencia si no que hay que construir una sociedad diferente en términos de igualdad entre hombres y mujeres. Hay un interés, pero lógicamente como **no hay una oferta** a la hora de plasmar esto en un curso pues lógicamente **no hay una demanda**.”

A.P 1 reconoce que:

“El camino se va haciendo, pero cuesta, como todo cuesta lograr cambios de actitud, es un trabajo muy a largo plazo y como es una iniciativa que surge de forma técnica, para la concejalía prioridad entendemos que no la hay, podríamos incluirla inicialmente en un tema de formación a la plantilla. Dentro del plan de igualdad de la plantilla que se hizo el año pasado y está planteada a nivel transversal.”

Con respecto al movimiento feminista de cuyas aspiraciones son un reflejo las Políticas de Igualdad, la situación nunca ha sido estática ni su evolución tampoco necesariamente ascendente, por esa razón A.P 3 afirma que:

“cuando las mujeres... nos organizamos... tenemos mucha fuerza, y nos hemos organizado y hemos conseguido mucha fuerza y porque si no, lo que está pasando ahora, yo creo que ahora hay un punto de inflexión, ahora, con el tema de la crisis y tal, se está reforzando el patriarcado de forma muy sibilina, como se hace siempre, el péndulo histórico y yo creo que ahora tenemos que estar muy pendientes de lo que pueda ocurrir.”

En la actual coyuntura, de incremento de posturas conservadoras y de crisis económica... al ser preguntada si observa un retroceso en temas de igualdad, A.P 3 responde:

“Yo no lo llamaría retroceso por que las mujeres en el momento en que tiran *pa' lante* ya no retroceden nunca, es una de esas cosas mágicas que tiene el tomar conciencia de la igualdad y tomar conciencia de las culturas de género, de cómo nos han distanciado, en el momento que tomas conciencia, no hay vuelta atrás, esas mujeres ya no retroceden.”

La reivindicación también es reclamada desde algunos foros del Ayuntamiento como reconoce, de nuevo, A.P 3:

“El movimiento feminista tendría que estar en la calle porque de hecho existen ideas muy innovadoras y rompedoras de estereotipos (...) Es importante leerse los preámbulos de la Ley de Igualdad y la Ley de conciliación, ahí se recogen múltiples temas que evidentemente no se han desarrollado pero que están ahí” pero en el fondo el desarrollo de esas ideas a través de los Planes y los programas dependen de factores externos “factores políticos”

Cuando se le pregunta por las Políticas de Igualdad Municipales, A.P 1 indica que “A nivel del Ayuntamiento las políticas de igualdad se ha ido implantando mucho, se han hecho muchos cursos y se nota en el lenguaje, todas las cosas se escriben...” pero A.P 3 apostilla indicando que esto “Se produce porque hay una mujer ahí que se lo curra y se cree su trabajo, pero **no es porque hay una política del Ayuntamiento**, esa es la diferencia que hay.”

Las limitaciones que observan en los Planes municipales de Igualdad son de diversa índole. A.P 3 afirma que: “Mira, atrás no se pueden tirar (el sector político), ya te lo he dicho antes, no es políticamente correcto, pero en la medida en que no presupuestas, o rebajas presupuestos, o vas tachando: “esto no”, le va llegando menos a la gente”. Introduce un factor no mencionado hasta el momento, la importancia que otorgan (o no) a la igualdad desde los responsables de los poderes Públicos y que consecuentemente, transmiten (o no) a la ciudadanía.

En relación a los Programas de Igualdad todas las personas entrevistadas coinciden de una manera u otra en que se producirán como afirma A.P 3:

“En todos los programas de tipo social, recortes, más recortes, muchísimos más recortes y con ese punto que yo intuyo, sabes que a veces notas en la piel, que aquí hay esa mano negra que se decía antes de están avanzando demasiado, vamos a pararles un poco el carro.... Sabes que ahora no se nota tanto, pero en época de crisis se ha dicho que ya está bien que se les de el trabajo a las mujeres con la cantidad de hombres, padres de familia en el paro, pues fíjate que ahora no se dice, pero se piensa.”

En general, podemos concluir afirmando que la implementación de Políticas de Igualdad a nivel local se lleva a cabo con un alto coste a nivel personal, grandes dosis de voluntariedad y salvando dificultades tales como la falta de recursos, la incomprensión política y del entorno laboral, etc.

A su vez, se valora a la educación (tanto en personas adultas como en menores) como el instrumento básico para facilitar un progresivo cambio de actitudes, pero las medidas que se plantean se desarrollan dentro de contextos de precariedad. La relación entre el Ayuntamiento y las diversas asociaciones, está mediatizada por un claro posicionamiento ideológico-político.

En todo este contexto, por tanto, la incorporación de los hombres en temas de igualdad, sí que es valorada como necesaria por el personal técnico, pero se reconoce que no es una prioridad.

5.3.- ¿Diversidad o Unidad?: un debate

Lo que en otras circunstancias sería visto como un elemento de sana diversidad de tendencias que enriquecen el debate, se convierte otrora en un handicap y una debilidad de las posturas más innovadoras frente a los posicionamientos más conservadores, lo cual es visto no sin cierto resquemor ante la evolución de los acontecimientos.

Aunque bien es cierto que el trabajo con las asociaciones de la ciudad ha resultado un elemento clave, lo cual ha implicado un paulatino proceso de regularización de esas relaciones. A.P.1 afirma que:

“Desde el principio sí que hubo en el otro Plan y también en éste una acción que era la participación de las asociaciones de mujeres en todas las acciones del Plan, que conozcan el Plan... yo lo que hice desde el principio, una de las primeras cosas que hice fue pasarme, visitar todas las asociaciones de mujeres que teníamos más o menos detectadas y que yo conocía de aquí, de Valencia, para dar a conocer el Plan, explicárselo... también a asociaciones mixtas y a ONG's por qué aquí hay una sección de participación social que es quien saca subvenciones, esa es otra historia.... “

Destaca el interés real de las asociaciones, exclusivamente por tema económico, al afirmar que “Ya sabes que las asociaciones se aglutinan donde están las subvenciones ¿no?”

A pesar de ello A.P.1 reconoce el interés de la Concejalía por integrarlas:

“...Otra de las cosas importantes era que nosotras queríamos formalizar esa participación de las asociaciones en el Ayuntamiento y en aquel momento, con el primer Plan en la concejalía de participación, tenía un órgano que se denomina el Consejo de Participación Social, que es un consejo consultivo, sectorial, tal, tal,... y entonces lo que nosotras propusimos crear una comisión de mujer dentro de ese consejo”

Ese interés afirmado por A.P.1, es sólo aparente según A.P.3:

“Hay una parte que es una cuestión de dinero, pero por otra es una cuestión ideológica, clarísimamente... tú sólo tienes que ver las noticias y ver la concejalía cuantas veces aparece con asociaciones de mujeres o con temas de igualdad y cuantas veces aparece con otros asuntos más *populista*...”

Una nueva disonancia discursiva la encontramos en la importancia que para el Ayuntamiento tienen las asociaciones. Según A.P.2:

“Aquí en Valencia existe una red de asociacionismo de mujeres muy potente, que estará alrededor de unas setenta y colaboramos con ellas en las diversas campañas... del 8 de marzo y del 25 de noviembre, contactamos para que participen, para que aporten...”

Frente a esta postura optimista, es reconocido por el resto de personas entrevistadas que el Ayuntamiento no tiene la misma relación con unas asociaciones que con otras como se observa en la opinión expresada por A.P.3: “desde lo político te marcan y te indican, por ejemplo, o con estas asociaciones no, sólo con éstas...”

Asimismo, por parte en las asociaciones observamos diferentes niveles de implicación para con el resto de la sociedad. Entre las asociaciones de hombres existe una evidente polarización, y así, por un lado, existe la vertiente de trabajo personal de los hombres como comenta O.N.G.1:

“Uno de los objetivos de estos grupos de hombres es también crear redes afectivas de hombres que es algo de lo que tenemos falta.”

Mientras que por otro lado existe un interés manifiesto por colaborar con las Administraciones Públicas. Y algunos son optimistas a pesar de ser conscientes de las dificultades existentes, como afirma O.N.G.1.:

“Depende de las técnicas (*las agentes de igualdad de cada Ayuntamiento*) que tienen en cada lugar. Curiosamente en Alzira, la técnica que hay es muy feminista y tiene mucha sensibilidad i dice que si no incorporamos a los hombres nunca se logrará nada... y es un Ayuntamiento del PP, quiero decir que...”

O.N.G.2 muestra dudas sobre la respuesta de las instituciones:

“Creo que el Ayuntamiento, dado el poder que tenemos ni se lo plantean, si se lo plantearan la realidad aquí sería como la de Euskadi o Jerez. Pero si aquí se están cargando el **Instituto de la Mujer**... si ya no invierten nada, imagina que fuéramos cuatro hombres a hacer alguna cosa, yo no lo veo, porque no harán caso....”

Y, por ello plantea una vuelta hacia ellos mismos, sugiere la necesidad de trabajar el ámbito más personal frente a la implicación más pública. O.N.G.1 reconoce que en estas plataformas existen diversas visiones aunque inicialmente se crearon como grupos de reflexión y autoayuda:

“De la más interna que es *Stop Machismo*, las más internas son de reflexionar sobre nuestro comportamiento masculino en la vida, por el tema de la violencia, *los cuidados*, las emociones... De todo eso hablamos en las reuniones, cada uno habla de la experiencia que ha tenido, un problema, como enfocarlo sin la utilización de la violencia... utilizando la sensibilidad, el *resolver* los conflictos, el diálogo... otra manera de resolver los conflictos... En *Foro de Hombres* es lo mismo, lo que pasa es que es más público... Siempre hacemos reuniones pero acabamos en un acto público.”

Frente a este planteamiento más retrospectivo, observamos los intentos de implicar a los hombres en las Políticas de Igualdad como una manera de visibilizarse socialmente, y así O.N.G.1, de AHIGE, destaca el hecho de que “Sí que hay una demanda por parte de los movimientos de hombres de su incorporación en las políticas públicas.”

Frente a esta dicotomía entre hacerse presentes ante la sociedad (con las dificultades que ello conlleva) o realizar un trabajo más introspectivo (trabajo de modificación de conductas machistas), observamos la postura de independencia de los fondos públicos del *Col·lectiu Ca Revolta* lo que le permite actuar con libertad dentro de sus planteamientos identitarios. En este sentido, O.N.G.3, reconoce, no sin cierto orgullo, que:

“Nosotros no recibimos ninguna subvención para el programa, lo que estamos recibiendo son premios cuando sale algún tipo de concurso en relación a prevención de la violencia o en relación a cambio de valores de los jóvenes, asociacionismo entre los jóvenes y tal que presentamos el programa y estamos recibiendo premios diferentes de algunas instituciones no gubernamentales, hasta ahora el programa no ha recibido del instituto de la mujer, por ejemplo, ningún tipo de subvención, estamos detrás de ello... es un planteamiento que, digamos, no se encuadra en lo que son las líneas maestras de la política institucional en materia de prevención de violencia de género...”

En esta situación la pregunta es evidente: ¿Y en Valencia qué se está haciendo? A lo que O.N.G. 2 contesta:

“En Valencia no está haciendo nada (risas). Como grupos en Valencia yo no conozco que haya una barbaridad de gente. Yo estoy intentando montar un grupo, pero cuesta mucho... los hombres les cuesta entrar en la realidad de que es posible cambiar, porque claro... te dicen "¿yo cambiar?, Yo ya colaboro en las tareas de casa, ya cuido los niños "... y de ahí no sacas a la gente”.

Y continúa:

“Aquí en Valencia, se ha ido a alguna manifestación, pero no es lo que queremos... que grupitos de hombres puedan incidir en el debate social y en la sociedad y en Valencia, por desgracia no lo tenemos. ¿Ya te he dicho que donde tienen peso real?, Pues tienen peso real en Andalucía, porque hay siete u ocho grupos; al igual que en Euskadi, en Euskadi están trabajando desde el gobierno de Euskadi, del Ibarretxe,

inviertió mucho dinero en grupos de hombres de allí y ha tenido un resultado que, en fin, ha crecido mucho”.

6. CONCLUSIONES

6.1. *Del posicionamiento institucional.*

Tal y como indicaba y reconocía *off the record* una de las informantes que trabaja en el Ayuntamiento, A.P. 3: “El Plan Municipal de Igualdad era todo mentira...”.

Esto, a nuestro entender, es debido a diversas razones que interactúan y las encontramos imbricadas tal como si de una madeja de hilo se tratara:

- 1º.- Razones ideológico – políticas.
- 2º.- Razones sociales.
- 3º.- Razones económicas.

Las razones ideológico-políticas, son observables específicamente en cómo son las relaciones del Ayuntamiento de Valencia y, sobre todo, con quién las mantiene, respecto de las entidades sociales; que tal y como indicaba A.P. 1, determina la recepción de subvenciones posteriores. El favorecer económicamente a unas entidades y no a otras implica un ejercicio político e ideológico, sin duda. A.P. 3, reafirma esta idea:

“Hay una parte que es una cuestión de dinero, pero por otra es una cuestión ideológica, clarísimamente...”

Con respecto a los temas prioritarios, se observa un paulatino control político sobre el personal técnico y las decisiones que éste toma. Esto es visible tanto en lo que se verbaliza: aumento de control por parte de concejales, asesores, etc., como en lo que se indica sin ser registrado.

En cuanto a otros temas a tratar y, en concreto con respecto a la incorporación de los hombres en las políticas de igualdad, es reconocido como una necesidad que es sentida por el personal técnico. Pero no es una necesidad sentida por el sector político, que en definitiva tiene la última palabra a la hora de decidir las prioridades: “hay cosas que *ellos* (en relación a los políticos) te quitan y te pueden poner...”

Por otro lado, las razones sociales, son muy claras. En el momento actual ningún grupo político puede dejar de atender, aunque sea nominalmente, el tema de la igualdad. De ahí a mostrar un interés real existe una cierta diferencia.

Es evidente que el establecer Planes Municipales de índole temporal, implica una evaluación posterior y una propuesta de mejoras así como de nuevas actuaciones que incrementen, modifiquen o resulten completamente diferentes a las anteriores. Pero entre la finalización del primer plan y el inicio del segundo mediaron cinco años. Como afirma A.P. 1:

“Hicimos una evaluación del primer Plan, hicimos un informe de evaluación con una empresa externa. A raíz de esa evaluación hicimos un estudio diagnóstico de la situación de cómo estaba el Ayuntamiento, de toda la ciudad, ya hicimos un informe técnico correcto para hacer el segundo Plan y en el 2008 nos aprobaron el segundo Plan.”

Las dudas surgen cuando se plantea el dar continuidad a través de un futurible III Plan Municipal de Igualdad. Continúa afirmando A.P. 1:

“Ahora hemos acabado de hacer una pequeña evaluación de los tres primeros años, un informe diagnóstico, cuando acabe el 2012 si que haremos una evaluación y nos interesaría contratar alguna empresa externa, ¡ya veremos!, porque claro tal y como están las cosas a nivel económico... y no sabemos, no sabemos lo que van a querer (los políticos)...”

También existen unas razones de índole económica, sobre todo en el periodo en el que nos encontramos. La actual situación de colapso económico supone la “justificación” perfecta para evitar el desarrollo de acciones más ambiciosas y que permitan la generación de cambios reales entre la ciudadanía. Los recortes presupuestarios o la no dotación de medios económicos para la realización de nuevas actuaciones implican la desaparición progresiva y efectiva del Plan por inanición, quedando meramente *in nomine*. Tal y como nos indicaron a nivel técnico algunas de las personas entrevistadas:

“Si tú haces departamentos, pero luego no tienes anualmente un presupuesto fijo para desarrollar programas, no vas a hacer nada por mucho que tengas planes de igualdad y programas super-estupendos.”

En la situación actual se observa un desarrollo de acciones mínimas que se sustentan, por ejemplo, a nivel de dotación de recursos personales, con trabajadores/ as contratados temporalmente a través de programas de empleo del SERVEF, lo cual implica la imposibilidad de consolidar medidas concretas.

A nivel económico se valora, por tanto, que la igualdad no resulta rentable. La dotación económica para temas de igualdad varía en función de diversos factores, así A.P. 2, indica que:

“Se hizo un presupuesto estimado de cara a los cinco años (del Plan Municipal), pero después hacerlo realidad depende de la coyuntura que haya, de la continuidad de los programas de otras concejalías o incluso a veces se hagan más medidas de las que se ponían en el programa, son los menos casos.... La realidad es que ha habido un recorte en todas las concejalías y en la nuestra pues también de manera que en esas campañas tenemos menos disponibilidad económica...”

6.2.- Del posicionamiento de las Entidades Sociales.

En el entorno de las asociaciones de mujeres que existen en Valencia, también se vislumbra la disparidad. Cómo es reconocido por O.N.G. 3 del *Col.lectiu Ca Revolta*:

“*Otras Voces Feministas* es una corriente feminista que surge para dar voz a una serie de inquietudes feministas que quedaban de alguna manera absorbidas o tapadas por lo que es la corriente dominante dentro del feminismo...”

La mayoría de las posturas surgidas del llamado feminismo radical plantean una cierta limitación en la incorporación de grupos de hombres profeministas para la toma de decisiones en cuestiones de igualdad. Al surgir ese debate, O.N.G. 3 comenta como algunos hombres de estos grupos reclamaron un nuevos status y así:

“Claro la contradicción era muy grande, con lo cual tuvimos que considerar la cuestión, plantearla en unas jornadas donde no hubieron chicos y donde se votó y se decidió que en las siguientes jornadas, los chicos que estuvieran trabajando temas de feminismo podrían incorporarse”.

En cualquier caso es un debate que ni mucho menos está cerrado y tampoco es baladí, dado que de alguna manera el hecho de la participación o no de los hombres en temas de igualdad, en qué cuestiones y de qué manera, tiene consecuencias en las actuaciones y medidas que se deben de tomar con respecto a este tema.

Con respecto a las asociaciones de hombres por la igualdad, al menos en lo que hace referencia a las entidades analizadas, hay que indicar que las configuran pocos miembros y con una estrategia y unos objetivos confluyentes y claros en “construcción”, aunque en ocasiones pueda parecer una situación caótica y deslabazada. Son irrisoriamente pocos, dado que en Valencia no superan la decena de hombres. Pero a pesar de su escaso número, presentan una alta diversidad de posicionamientos y objetivos lo cual puede llegar a dificultar un diálogo con otros entornos. La cuestión es clara: ¿Quién es el interlocutor válido frente a otras entidades o frente a la Administración?

Así, el Manifiesto de junio de AHIGE (Asociación de hombres por la Igualdad de España) y la Declaración de Barcelona de octubre de 2011, son dos documentos que pretenden generar un posicionamiento común de los colectivos de hombres igualitarios y que como indican al final del texto: “proponemos avanzar hacia una coordinación que sume sinergias y fuerzas, ofreciendo un mensaje más nítido a la sociedad, los hombres y las administraciones públicas. De esta manera, podremos presentar nuestras propuestas, que esperamos se materialicen en forma de reformas, medidas y políticas con hombres, necesarias para erradicar la desigualdad de género de nuestras vidas y de la sociedad.”

A pesar de esta apuesta por intentar consensuar las diversas posturas divergentes, las propuestas que hacen las asociaciones -al menos en el ámbito de Valencia, y en esto coinciden con el personal del Ayuntamiento de Valencia entrevistado-, pasan por acciones puntuales de carácter más reivindicativo, como los actos del 8 de marzo, el 19 de marzo (Día del Padre Igualitario), la Rueda de Hombres del 21 de octubre o la participación en los actos del 25 de noviembre, Día Internacional de la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres. O bien a través de la propuesta de talleres de igualdad a diversos niveles: para personas adultas, en entornos más educativos (Institutos, Talleres de Empleo, Escuelas-Taller, etc.). En cualquier caso todavía no poseen la fuerza suficiente (por el número de miembros, por ejemplo) como para poder constituirse como un grupo de presión y poder llevar a cabo reivindicaciones a nivel de modificación de políticas públicas.

El movimiento de hombres por la igualdad, en sus diversas manifestaciones asociativas, se encuentra en una fase inicial, pero que ha recogido ciertas demandas sentidas desde diversos entornos y reivindicadas por otros tantos movimientos sociales.

Entendemos pues, que todo esto puede suponer la generación de cambios estructurales en la sociedad. Pero, como afirmaba A.P. 2, técnica del Ayuntamiento de Valencia, con respecto al tema de la igualdad implica que:

“Las cosas, aquí en Valencia, se van haciendo a poquito a poco...”. Con lo cual habrá que “armarse de paciencia”

6.3.- *El género, lo público y el futuro.*

A nivel técnico e institucional, observamos cómo en las prácticas cotidianas, se siguen manteniendo las mismas estructuras tradicionales, hegemónicas y patriarcales, cubriendo las demandas y expectativas de las personas destinatarias a través de algunas actividades: charlas y talleres **puntuales**, ciertas campañas a lo largo del año en ciertas fechas señaladas (casi exclusivamente el 8 de marzo, día de la mujer, y el 25 de noviembre, día Internacional contra la Violencia hacia la mujer). En este sentido remitimos a las declaraciones expuestas en las entrevistas cuando A.P. 1 afirmaba que:

“A nivel del Ayuntamiento las políticas de igualdad se ha ido implantando mucho, (...) pero no es porque hay una política del Ayuntamiento, sino por la voluntariedad y el impulso de algunas de las personas que trabajan en temas de igualdad, esa es la diferencia que hay.”

A esta situación se une una situación de alto endeudamiento público que tiene como consecuencia un paulatino recorte en dotación presupuestaria de recursos económicos públicos, tanto para la financiación de personal como para la financiación de programas estables. Iniciándose estos recortes por aquellos Departamentos o Áreas que son considerados como más “prescindibles”.

Esto implica, como consecuencia, que si el tema de la igualdad y el género sufren un retroceso a nivel político e institucional, en cuanto a dotación presupuestaria y en cuanto a consideración social -dado que no son considerados como prioritarios en una situación de crisis-, la incorporación de los hombres en las políticas de igualdad, no se contemplará como una necesidad. Aunque existe, en este sentido, unanimidad entre el personal técnico del Ayuntamiento de Valencia y las entidades sociales entrevistadas, en cuanto a valorar como necesaria el hecho de activar procesos que impliquen a los hombres en las dinámicas de igualdad tal y como afirma A.P. 2:

“Habría que buscar las estrategias para que los hombres de esta sociedad e incluso del Ayuntamiento, asuman que este tema también les corresponde a ellos, que lo interioricen...”

La realidad que se desprende es la falta de voluntad política de incorporar discursos innovadores y que supongan un avance en temas de igualdad. Se repiten las mismas actuaciones año tras año lográndose el objetivo, consciente o inconsciente, de reducir el interés de la población, tal y como mencionan algunas personas en las entrevistas realizadas.

A esta situación hay que añadir la actitud manifestada por las entidades sociales involucradas. En palabras de A.P. 1:

“Ya sabes que las asociaciones se aglutinan donde están las subvenciones (...) de ese contacto que tenemos con las asociaciones no vemos que el tema de trabajar con los hombres esté. No es una demanda que vaya a surgir desde el grupo de mujeres.”

Por ello, a pesar de la existencia de una estructura municipal, como es el *Consell de la Dona* creado por el Ayuntamiento de Valencia. Los contactos entre sus integrantes son puntuales y las colaboraciones se siguen estableciendo desde un nivel muy personal (de tú a tú), lo que dificulta el establecimiento de una dinámica común que pueda desarrollar propuestas concretas y supongan el germen, por tanto, de cambios estructurales.

Asimismo las diversas razones que dificultan la vinculación entre las Asociaciones y las políticas públicas de igualdad en el Ayuntamiento de Valencia, se observa que:

1º- La dispersión asociativa y la disparidad de objetivos son la tónica habitual entre las entidades sociales.

2º- Las asociaciones de mujeres no muestran interés por incorporar a los hombres dentro de las políticas de igualdad a nivel del municipio de Valencia.

3º- La única entidad social que está trabajando de alguna manera con respecto al tema de la incorporación de los hombres en las políticas de igualdad, el *Col.lectiu Ca Revolta* y el *Grup pels Bons Tractes*, no está incorporado a la red de contactos que desde el Ayuntamiento se establece con las asociaciones. Dado, entre otras razones, por las algunas cuestiones de litigio pendientes entre ambas entidades.

4º- Los grupos de hombres (nos consta que existen en el ámbito de Valencia al menos dos de ellos) existentes, están en un proceso embrionario de constitución e incorporan a pocos asociados lo cual implica escasa presión social.

5º- Estos grupos de hombres tienen a su vez diferentes maneras de abordar la actual situación, sin que parezca que en el momento actual se puedan reconciliar ambos posicionamientos. Algunos miembros sí valoran necesaria la incorporación masculina en las Políticas de Igualdad; mientras que existen otros miembros que plantean la necesidad de realizar un trabajo de introspección personal a través de grupos de autoayuda antes de acceder a entornos públicos.

En todo lo observado, de manera global, se pueden prever serias dificultades en el futuro más inmediato para el desarrollo de políticas de igualdad más innovadoras dentro del entorno del Ayuntamiento de Valencia.

A pesar de ello, sí que parece que existe un cierto movimiento asociativo, de talante más alternativo que las asociaciones de amas de casa, que apuesta por llevar a cabo propuestas y acciones más innovadoras incorporando una nueva mirada. Realizan una lectura más abierta que se puede resumir en la frase: "la igualdad es cosa de tod@s". Sería deseable que una vez superada la actual situación económica y retomando el interés por el logro de la igualdad real, estas Entidades deberían de ir adquiriendo mayor peso específico en las cuestiones de género. Superándose las actuales posturas maniqueas y aparentemente irreconciliables de mujeres y de hombres.

Observamos como la letra de los documentos analizados plantea cuestiones que al plasmarse en la realidad diaria del personal técnico y de las asociaciones que tienen que desarrollarlo, presenta contradicciones. Las personas que se encuentran más directamente relacionadas con temas de igualdad sí que valoran la necesidad de la participación de los hombres de manera más activa en estos temas. Pero no poseen la capacidad para implicar a los políticos -que

poseen la capacidad última de decisión- ni de modificar las actitudes de una población que no ve como prioritario este tema.

En definitiva y en lo que respecta a la participación de los hombres en la igualdad a través de las medidas y planes municipales, nos hacemos eco de un artículo aparecido en diario *Público* del 23 de septiembre de 2011, cuyo titular reza: “La igualdad, pero también con ellos. El Gobierno reconoce que se debe fomentar la participación activa y visible de los hombres contra la violencia.”¹² La respuesta que acertamos a entrever es que la realidad analizada nos muestra que, al menos en el entorno de la ciudad de Valencia, está aún lejos de ser factible.

¹² Según Santiago Fernández, Portavoz de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (Ahige), reivindica políticas públicas que integren a los hombres en la lucha por la igualdad. En <http://www.publico.es/espana/384027/igualdad-pero-tambien-con-ellos>. 23 de septiembre de 2011.

7. BIBLIOGRAFÍA

Adán, Carme (2008) "En la cocina de las políticas de igualdad". *EMPIRIA. Revista de metodología de Ciencias Sociales*. núm. 15, (37-51).

Astelarra, Judith (2005) *Veinte años de políticas de igualdad*. Ediciones Cátedra, Valencia.

Blasco, Teresa y Otero, Laura. (2008) "Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: la Entrevista (II)". *Nure Investigación*, número 34, (1-6).

Carabí, Àngels y Armengol, Joseph M. (editores). (2008) *La Masculinidad a debate*. Icaria Editorial, Barcelona.

Fernández-Llebrez, Fernando. (2004) "¿"Hombres de verdad"? Estereotipo masculino, relaciones entre los géneros y ciudadanía". En *Foro Interno*, núm. 4, (15-43).

García, Antonio. (2008) "¿Qué les pasa a los hombres? A propósito de las dinámicas identitarias en la modernidad tardía". En *Arxius*, núm. 19, (41-51).

García, Antonio. (2009) *Modelos de identidad masculina: representaciones y encarnaciones de la masculinidad en España (1960-2000)*. Tesis Doctoral, Ed. Universidad Complutense, Madrid.

Marqués, Josep V. (1997) "Varón y patriarcado". En Valdés, Teresa y Olavarría, José (eds.) *Masculinidad/es. Poder y crisis*. FLACSO, nº 24, (17-30).

Kimmel, Michael S. (1997 (1994)) "Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina", En Valdés, Teresa y Olavarría, José (eds.) *Masculinidad/es. Poder y crisis*. FLACSO nº 24 (49-62).

Ruiz de Garibay, Carmen. (2008) "La necesaria implicación de los hombres". En *Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer*. Núm. 70, (46-47).