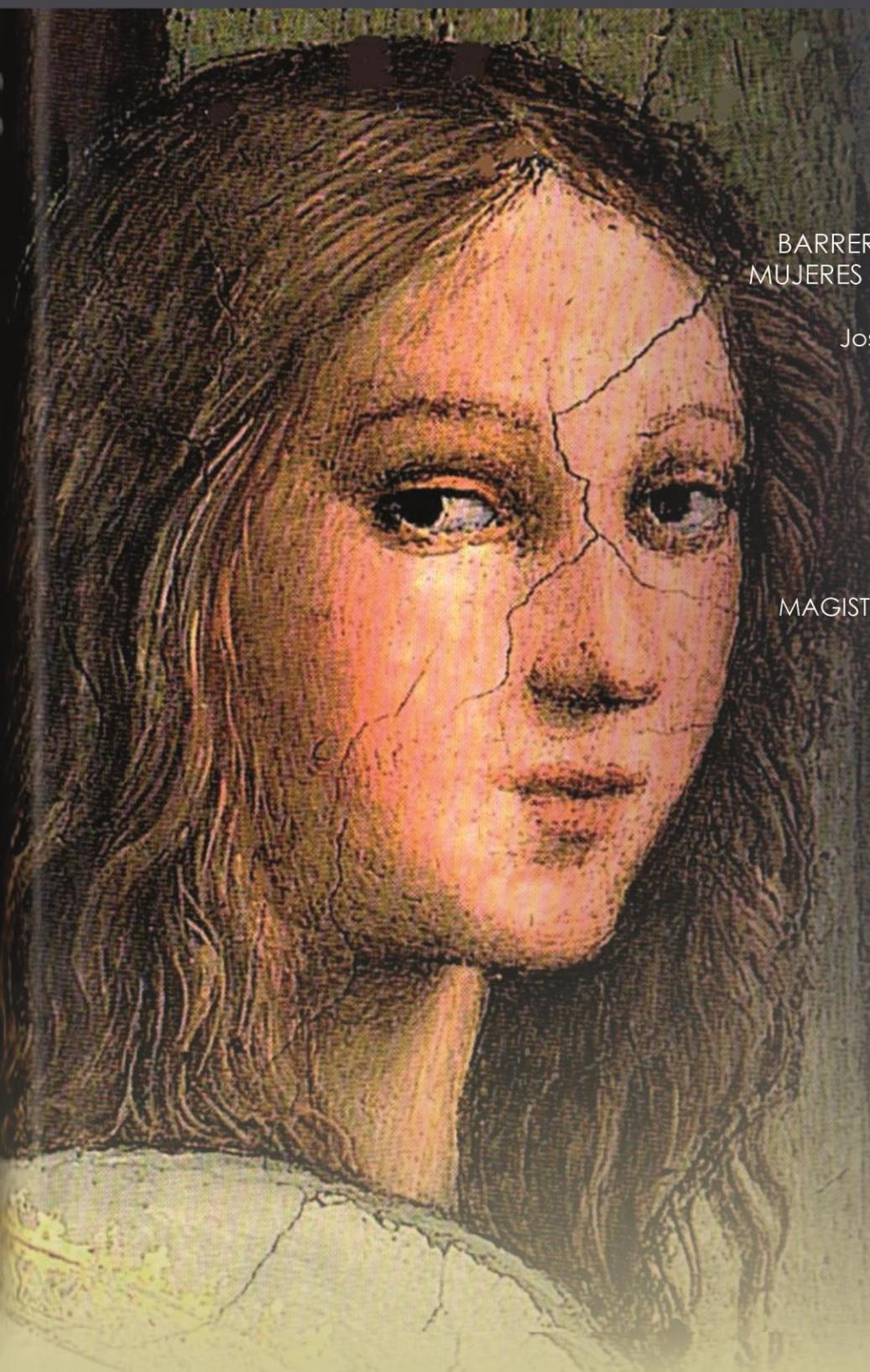


Número 1  
Febrero 2016

# igUALdad



## ARTÍCULO

BARRERAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. LA IMPORTANCIA DE LAS REDES DE LAS MUJERES

Josefa Masegosa e Isabel Márquez

Pag. 2

## ENTREVISTA

Ana M<sup>a</sup> Orellana

MAGISTRADA Y PRESIDENTA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TSJA

Pag.9

## ARTÍCULO

LA VIOLENCIA NO DISCRIMINA

Betiana Colina

Pag.17



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Delegación del Rector para la Igualdad

*Imagen de la portada:  
Extracto del Lienzo "La  
escuela de Atenas" de  
Rafael Sanzio, 1509.  
Estancias Vaticanas,  
Roma. Representación  
de Hipatia de Alejandría.  
En el cuadro completo  
aparece junto a  
Pitágoras, Parménides y  
Averroes.*

1

2

9

17

21

26

29

32

35

36

*"Hipatia de Alejandría,  
conocida también  
como la gran filósofa  
de Occidente, fue una  
de las primeras  
mujeres en la historia  
(conocida) que  
contribuyó con su  
genialidad al  
desarrollo de las  
Matemáticas. La vida  
de Hipatia transcurre  
paralela a la de la  
biblioteca de  
Alejandría, punto  
crucial del  
pensamiento antiguo."*

## Editorial

### Artículo

**Barreras para la igualdad entre mujeres y hombres. La importancia de las redes de mujeres.** Josefa Masegosa e Isabel Márquez.

### Entrevista

**Ana Maria Orellana.** Magistrada y Presidenta de la Sala de lo Social del TJSA.

### Artículo

**La violencia no discrimina.** Betiana Colina.

### Artículo

**La igualdad en la agenda internacional.** Eva Díez.

### Artículo

**La educación como arma contra la violencia.** Rocío Felices.

### Artículo

**La protección y la defensa de la igualdad en la publicidad de juguetes. Compromisos éticos y realidad de mercado.** M<sup>a</sup> del Mar Gómez.

## Cultivando Igualdad

## Mini-glosario de género

## Redacción

# EDITORIAL



¿Qué es el denominado “Liderazgo Femenino”? En general se utiliza este término para referirse a la idea de que las mujeres lideran a partir de su propia feminidad, cuestión no exenta de polémica, pues exige partir de dos premisas: 1ª) que las mujeres poseen algunas características distintivas en relación a los varones y que por ello le son propias y 2ª) que estas características serían una fortaleza a la hora de dirigir una organización.

¿Tienen las mujeres efectivamente estas características propias? ¿Constituyen una fortaleza o quizás las debilitan y las hacen más vulnerables?

Si se buscan referencias de cuáles son los atributos necesarios para que una persona sea un buen líder, sin duda hay que concluir que no deben faltarle buena voluntad, confianza, formación, dar importancia a las personas, autoestima, escucha, colaboración, relación, etc., Pero además de estos, según diversos estudios realizados, parece que las mujeres podemos aportar otras características que se SUMAN a las anteriores, como la intuición, el coraje, la conexión con las emociones y el cambio de paradigmas.

Es probable que tener que luchar por hacernos un hueco en algunos ámbitos profesionales hasta hace poco masculinos, nos ha hecho cuestionarnos casi todo de forma permanente. Y esto es una gran ventaja en el mundo de hoy donde todo cambia a gran velocidad y estamos más preparadas para los cambios de paradigma.

También esa lucha nos ha sensibilizado de forma especial con el tema de la igualdad de oportunidades. Además, nuestra forma intrínseca de ser nos hace preocuparnos más por los otros, la empatía está conectada con la emoción y ésta es una cualidad indudablemente femenina.

En este siglo XXI, tanto los hombres como las mujeres están capacitados para ser grandes líderes, en condiciones de verdadera igualdad, aunque estos nuevos tiempos requieren de grandes dosis de empatía, intuición, creatividad, capacidad de transformación y cuestionamiento de antiguos paradigmas. Ese “Liderazgo Femenino” al que aludíamos al principio, tiene, por ello, mucho que aportar a las organizaciones. Como resumen, sirva esta reflexión:

“La mujer en un cargo directivo puede aportar su talento y además modelos en los que razón y emoción puedan trabajar de forma eficiente” (García Ribas, consultora McKinsey, 2007).

Esta revista, cuyo número uno te ofrecemos hoy, se configura como un medio idóneo de divulgación de estas nuevas formas de liderazgo, con el objetivo de construir un espacio de reflexión, sensibilización y participación universitaria. Contamos contigo!

Maribel Ramírez Álvarez

*Delegada del Rector para la Igualdad de Género*

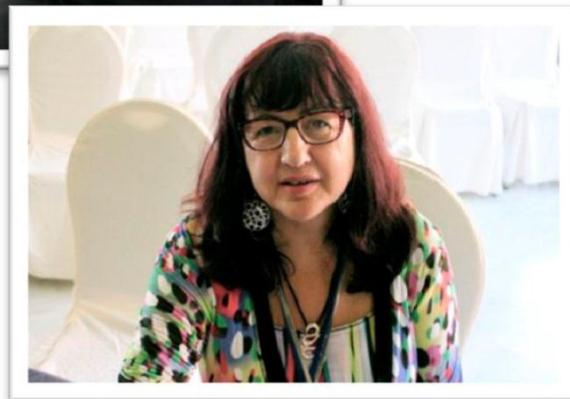
# Barreras para la igualdad entre mujeres y hombres. La importancia de las redes de mujeres

JOSEFA MASEGOSA & ISABEL MÁRQUEZ.  
INVESTIGADORAS CIENTÍFICAS DEL CSIC EN EL  
INSTITUTO ASTROFÍSICA DE ANDALUCÍA

La incorporación de la mujer a la investigación, la docencia o la gestión de la Ciencia y las Humanidades supone un progreso social. Sin embargo la participación de las mujeres en estas esferas no es igualitaria respecto a los hombres en la España del siglo XXI. A pesar del largo recorrido que tienen ya las políticas que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las leyes de no discriminación por razón de sexo, aún se siguen detectando macro o micro discriminaciones en la carrera investigadora de las científicas y tecnólogas. Es en este contexto donde se hace necesario el trabajo colectivo de redes de mujeres que promuevan ante las diferentes administraciones públicas el cumplimiento de todas las normas legislativas vigentes. En este artículo pretendemos ilustrar cómo la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), creada en 2001 con este espíritu de cambio social en las instituciones científicas y empresariales de nuestro país, ha contribuido al progreso en la igualdad de las carreras académicas y científicas de las mujeres en España.

## Un poco de Historia. Legislación en Materia de Igualdad

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 establece que **“cada individuo es titular de todos los derechos y**



**libertades fijadas en esta declaración, sin distinción de ningún tipo, ya sea de raza, color, sexo”.**

En 1967 se firma la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres. En 1979, la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, que obliga a los 141 países firmantes al compromiso por la igualdad de derechos en la esfera política, económica, social, cultural y civil.

**“La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario. Afecta a todos los ámbitos de la vida social, de la que, incuestionablemente, forma parte el mundo del trabajo”**

En el marco de las políticas de igualdad de las Naciones Unidas, cada 5 años desde 1975, se organizan conferencias mundiales para elaborar propuestas que garanticen los mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres, y promover que se produzca el cambio de actitudes necesario para que mujeres y hombres compartan responsabilidades en todos los ámbitos. En la Conferencia de 2010 se creó "ONU Mujeres" con el objetivo de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres [1].

A nivel europeo, el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres se definió desde los comienzos de la política de cohesión en la Unión Europea como un derecho transversal. Los detalles de los diferentes aspectos legislativos usando este objetivo común de igualdad de género, igualdad jurídica, laboral, educativa, cultural etc, se pueden encontrar en la WEB de la Comisión Europea [2].

En España, además de estar recogido implícitamente este principio de igualdad de género en diferentes artículos de la Constitución, y haciéndose eco de todos estos precedentes de principios de igualdad de género como uno de los derechos fundamentales a respetar en una sociedad civilizada, también se han desarrollado una serie de normativas relevantes:

- Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Real Decreto 1686/2000 por el que se crea el Observatorio de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar el impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Resolución de 20 de mayo de 2011 por la que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración del Estado y sus organismos públicos.

## Promover la excelencia investigadora mediante la integración de la igualdad entre géneros

Si nos restringimos al campo científico, el primer hito legislativo lo podemos situar en el informe ETAN sobre las mujeres y los hombres en la Ciencia en la Unión Europea [3], publicado en el año 2000. La declaración de principios de dicho informe, tal y como se recoge en su título, es "Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros". Dicho informe recoge por vez primera la situación de la presencia y participación de la mujer en los diferentes campos científicos en los diferentes países de la Unión Europea, que resultó desalentadora tanto en todos los campos del saber como también en todos los países. El diagnóstico de la situación a comienzos del siglo XXI hace necesaria la implantación de medidas de acción positiva para acabar con esta injusticia histórica. Se proponen como medidas a asumir por todos los estados miembros:

- 1) *Una nueva directiva que obligue a los empresarios a elaborar estadísticas desagregadas por género.*
- 2) *Nuevas leyes de los Estados miembros sobre el equilibrio de géneros en los organismos públicos.*
- 3) *Nuevas leyes de los Estados miembros sobre el acceso a los registros públicos.*
- 4) *Abrogación de las leyes y los reglamentos que impiden el progreso de las mujeres.*

Como resultado de este primer informe, cada tres años desde 2003 se han producido informes donde se actualizan los datos y se evalúa el progreso alcanzado. En los datos preliminares avanzados sobre el informe "She Figures 2015" [4] se muestra que, en efecto, se ha mejorado desde el 2000 aunque el progreso es muy lento y no han mejorado

sustancialmente las conclusiones obtenidas en el informe previo de 2012.

**“Se concluye que, aunque determinadas disciplinas como Medicina o Agricultura están alcanzando la paridad, aún existe un largo recorrido para que esto suceda en las ciencias llamadas “duras” como la Física, las Matemáticas o las Ingenierías”**

Es lamentable además que, a pesar de las recomendaciones que viene haciendo la Comisión Europea, sólo el 36% de sus organizaciones científicas hayan implantado planes de igualdad (ver Figura 1 basada en datos del 2013).

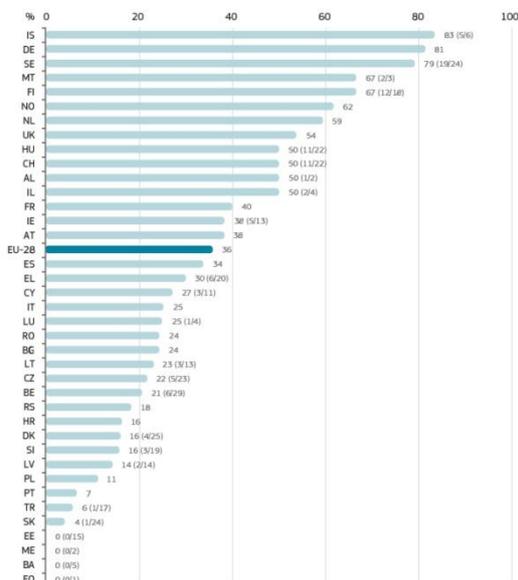


Figura 1. Se muestra la proporción (%) de Instituciones de Investigación que aplican Planes de Igualdad. En azul oscuro se muestran los datos promedio para la Comunidad Europea (EU-28). Nótese que España (ES) está por debajo del valor promedio y que los países nórdicos (Islandia-IS, Dinamarca-DE o Suecia-SE) son los que más cumplen la recomendación de la Comisión Europea. Fuente: "She Figures 2015"

A finales de 2013 se ha ido un poco más allá en materia de igualdad en la Comisión Europea. Es un hito importante el artículo 16 del Reglamento (UE) nº 1291/2013 por el que se establece el programa H2020 dedicado específicamente a la Igualdad de género [5]. Se definen 3 objetivos fundamentales :

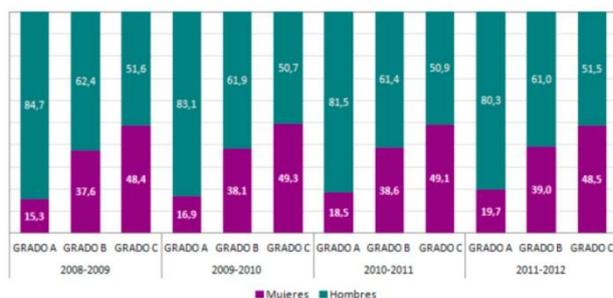
- 1) Equilibrio de género en los equipos de investigación a todos los niveles.
- 2) Equilibrio de género en la toma de decisiones.
- 3) Integración de la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido.

En España, el primer estudio realizado, promovido desde el Ministerio de Ciencia e Innovación, se presentó en 2011 en el llamado "Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española" [6] y las subsiguientes actualizaciones en los documentos "Científicas en Cifras 2011" [7] y "Científicas en Cifras 2013" [8].

Los resultados reproducen las conclusiones obtenidas para la Europa de los 28: infrarrepresentación en carreras técnicas y en puestos de responsabilidad (ver Figuras 2 y 3) .



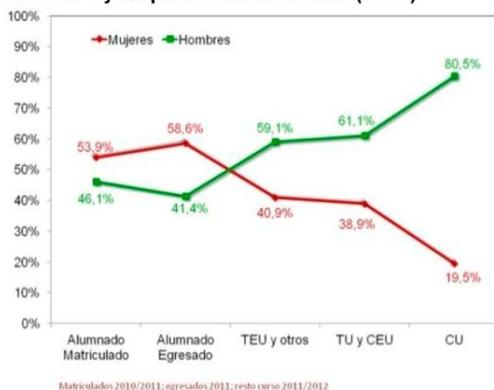
Figura 2. Se muestra la distribución por sexo y por ramas de conocimiento del personal investigador para las Universidades Públicas entre los años 2008 y 2012. Fuente: "Científicas en Cifras 2013".



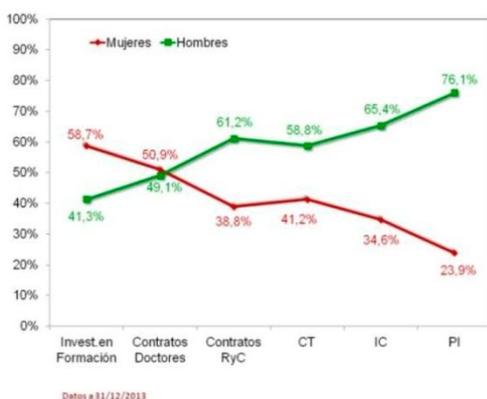
**Figura 3.** Se muestra la distribución por sexo y por escala del personal investigador para las Universidades Públicas entre los años 2008 y 2012. Grado A equivale a catedráticos/as de Universidad y Profesor Emérito; Grado B equivale a catedráticos/as de Escuela Universitaria, Titulados de Universidad y Profesor Visitante y Grado C equivale a Ayudantes Doctores/as y Contratados/as Doctores/as. Fuente: "Científicas en Cifras 2013".

En la Figura 4 se muestra la conocida "gráfica tijera", donde puede verse que, aunque existe paridad entre los alumnos egresados en la Universidad, a medida que se avanza en la carrera investigadora la brecha de género se hace mayor.

**Gráfica Tijera para la Universidad (2012)**



**Gráfica Tijera para el CSIC (2013)**



**Figura 4.** Se muestra la gráfica tijera para la Universidad y el CSIC, donde claramente se aprecia la brecha de género cuando se avanza en la carrera investigadora. Fuente: página WEB de AMIT.

Cabe resaltar que, por primera vez en 2013, se incorpora la perspectiva de género en las políticas públicas de I+D+i a la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación y por tanto será interesante ver la evolución de la "tijera" cuando esta normativa se aplique.

## El informe de "Científicas en Cifras 2013" concluye que "hay que seguir trabajando en la aplicación de políticas de género y en la adopción de planes de igualdad en las instituciones científicas dirigidos a promover una mejor integración de las mujeres en la ciencia y la innovación españolas, y por ende, una mejor calidad del sistema"

### ¿Qué es AMIT?

En Diciembre de 2001, un grupo interdisciplinar de mujeres investigadoras, de la Universidad, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y la industria, creyó necesaria la existencia de una red que defendiera los principios de igualdad de género en la Ciencia y la Tecnología, que sirviera para ser voz, foro de discusión y red de apoyo para todas las investigadoras y universitarias. Así nació la ASOCIACION DE MUJERES INVESTIGADORAS Y TECNOLOGAS (AMIT) [9].

Los objetivos inmediatos que planteamos son:

- Crear una red de nodos regionales para divulgar los fines de la asociación.
- Reclamar datos desagregados por sexo a todas las instituciones científicas.

- *Promover el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión Europea para lograr la equidad de género y las normativas españolas recogidas en la Ley Orgánica de Reforma de la LOU y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.*
- *Organizar seminarios y coloquios para la reflexión y el debate.*

Nuestros fines incluyen:

- *Promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la actividad investigadora, sea en las Ciencias Naturales o Sociales, las Ciencias de la Materia o las Humanidades.*
- *Sensibilizar a nuestro entorno sobre situaciones de discriminación y los mecanismos que llevan a ella.*
- *Conseguir la igualdad de oportunidades a lo largo de la carrera para las mujeres investigadoras y tecnólogas en los ámbitos público y privado.*
- *Elaborar recomendaciones y colaborar con otras organizaciones europeas e internacionales para facilitar el avance de las mujeres en Ciencia.*

## Actividades y Aportaciones de AMIT

Muchos de los objetivos que se plantearon inicialmente han sido cumplidos: conseguir de las administraciones datos desagregados por sexo, organizar seminarios y reuniones donde se debata y visibilicen las macro o micro discriminaciones a las que las mujeres nos vemos sometidas, visibilizar que la ciencia tiene también cara de mujer o promover que se cumplan las recomendaciones europeas y nacionales en materia de igualdad. Sin embargo

aún quedan retos y barreras que hay que afrontar.

**“Es necesaria la existencia de organizaciones como AMIT para conseguir la modificación de las “reglas del juego” en las instituciones científicas, con el objetivo de conseguir una plena incorporación de la mujer en todos los ámbitos del saber sin que existan barreras conscientes o inconscientes que así lo impidan”**

En estos años de andadura se han organizado 14 Asambleas Nacionales en las que se ha debatido y puesto en común los logros y fracasos de nuestra lucha. En todas ellas se ha organizado una reunión científica con conferencias de personalidades ilustres en el tema monográfico de cada asamblea y se ha organizado un debate en función de las necesidades socio-políticas del momento. En los primeros años, el debate se centró en el análisis y discusión de la infrarepresentación de investigadoras en las Universidades Españolas, el CSIC y las instituciones Europeas. En una segunda etapa, se pasó a un análisis de las políticas y estrategias para promover un equilibrio de género y liderazgo en la Ciencia. La última etapa se ha dedicado a la evaluación de la aplicación de esas políticas y al análisis de las razones del techo, ya no de cristal sino de “acero blindado”, al que se enfrentan las Mujeres en Tecnología.

Además de la organización de estas reuniones anuales, se ha participado en diferentes reuniones y foros de debate organizados por otras asociaciones y organizaciones científicas. Entre ellas, nos gustaría destacar la relación de colaboración que se mantiene, desde sus inicios, con la Unidad de Mujeres y Ciencia del CSIC (UMYC-CSIC). AMIT y la UMYC-CSIC han tenido una andadura en paralelo y varias de sus vocales han sido vocales de las diferentes Juntas Directivas de AMIT. Además, se ha establecido una magnífica relación de asesoría científica con las Unidades de Igualdad de los Ministerios que a lo largo de estos años se han encargado de la gestión de la Ciencia.

**“Consideramos como un éxito a mencionar el logro de que esté asumido por nuestras administraciones el proporcionar los datos desagregados por sexo”**

En el panorama internacional se ha mantenido una colaboración estrecha con el grupo de Helsinki y somos socias de la "European Platform of Women in Science".

En el capítulo de visibilización y presencia social de AMIT, se ha concedido la distinción ad-honorem a 29 personalidades del mundo de la ciencia, las artes y la política. De entre ellas me gustaría destacar que en una decena de ocasiones se ha premiado la labor realizada por mujeres en el campo de la Ciencia. Recientemente, con el espíritu de adaptarnos a los tiempos actuales y la importancia de las redes sociales, se ha desarrollado un perfil en facebook [10] y otro en twitter [11], y cada mes se selecciona una científica de AMIT para dar su lugar a socias que destacan por sus aportaciones a la ciencia y la tecnología y divulgar así sus biografías.

Para facilitar el trabajo de nuestras socias y dar visibilidad a nuestra organización en las

diferentes Comunidades Autónomas, se han constituido nodos en aquellas comunidades con un número de asociadas suficiente. En la actualidad contamos con los nodos de Andalucía, Aragón, Cataluña y Galicia. El nodo de AMIT-Andalucía se constituyó en 2012 y su labor ha sido apreciada socialmente en sus cuatro años de existencia.

**“AMIT-Andalucía ha sido distinguida con el premio Meridiana en la categoría "Iniciativas Empresariales o Tecnológicas" en 2012 y el Premio Bandera de Andalucía en 2015 por "su trabajo en pro de la plena integración de las mujeres en la Investigación y la Ciencia”**

Otro de los frentes que tenemos abiertos es el reconocimiento de la labor científica de las mujeres, que se pone de manifiesto en la concesión de premios que reconocen la excelencia Científica e Investigadora de las personas galardonadas. En el trabajo realizado por AMIT [12], financiado por la Secretaría de Estado del MINECO, se constata que, cuando se trata de hablar de excelencia investigadora, las mujeres estamos prácticamente ausentes. Del análisis pormenorizado de los 37 premios académicos y científicos de diferentes ramas del conocimiento en España se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. *El trabajo de las científicas e investigadoras no está suficientemente reconocido, alcanzando un escaso 17,63% que disminuye hasta un 7,14% para los premios más prestigiosos.*
2. *Aun persistiendo la infrarepresentación femenina, las mujeres están más presentes en los jurados que entre las personas premiadas.*

en los jurados que entre las personas premiadas.

3. Existe una escasa transparencia entre las candidaturas a los premios, probablemente siendo nominadas en una proporción menor que los hombres por las instituciones y personas que proponen candidaturas.
4. Persiste en la imagen y difusión de los premios sesgos de género, lo que da lugar a una desincentivación y desidentificación de las mujeres a la participación y competición en estos espacios.

## Consideraciones Finales

Hay varios retos que aún tenemos pendientes. Si bien hemos conseguido que se apliquen políticas de igualdad en nuestras instituciones académicas, esto no ha llevado consigo que hayamos superado el desequilibrio de género.

Por ello seguiremos trabajando en este tema produciendo estadísticas desagregadas y promoviendo acciones proactivas ante las instituciones y los gobiernos hasta que se consiga la plena igualdad.

**“Tanto en la Universidad como en el CSIC observamos que hay una pérdida de talento que un estado del siglo XXI no debería poder permitirse”**

Por otro lado seguiremos vigilantes actuando como observatorio de igualdad en todas aquellas decisiones socio-políticas como premios, comités, jurados..., promoviendo la igualdad de género y visibilizando los sesgos de género en el quehacer diario de nuestras instituciones.

Por último nos planteamos intensificar nuestra labor de visibilización de los logros académicos y científicos de toda la población silenciada de mujeres investigadoras.

**“Seguiremos mostrando los logros de nuestras investigadoras de AMIT y trabajando para que en lugares como la WIKIPEDIA encontrar una cara de mujer no constituya un hecho singular”**

## Agradecimientos

Quisiéramos agradecer a la Dra. Flora de Pablo por facilitarnos los artículos sobre AMIT, que aparecen en la bibliografía y que nos ayudaron a preparar este manuscrito. A Capitolina Díaz y a Pilar López Sancho por su apoyo constante como presidentas de AMIT y de la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC, respectivamente. ■

## Referencias bibliográficas

### Páginas WEBS:

- [1] <http://www.unwomen.org/>.  
 [2] [http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal\\_treatment.html](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal_treatment.html).  
 [3] [http://www.amit-es.org/assets/files/variados/informe\\_ETAN.pdf](http://www.amit-es.org/assets/files/variados/informe_ETAN.pdf)  
 [4] [http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-leaflet-web.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf)  
 [5] <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>  
 [6] <http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/LibroBlanco-Interactivo.pdf>  
 [7] <http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/CientificasCifras2011-30nov.pdf>  
 [8] [http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas\\_cifras\\_2013.pdf](http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2013.pdf)  
 [9] <http://www.amit-es.org>  
 [10] <http://www.facebook.com/amit.asociacion>  
 [11] [http://twitter.com/twitamit\\_es](http://twitter.com/twitamit_es)  
 [12] [http://www.amit-es.org/assets/files/publi/mujeres%20premios%20cientificos\\_2015.pdf](http://www.amit-es.org/assets/files/publi/mujeres%20premios%20cientificos_2015.pdf)

### Artículos complementarios:

- "Hacia la plena incorporación de las mujeres a la investigación científica", Flora de Pablo, en: *Nosotras-Biocientíficas Españolas*, ISBN: 84-607-5579-7 (Ed. L'Oréal división de productos profesionales), pg.133, 2002.  
 - "Eliminando el sexismo hacemos que la Ciencia sea más neutra y justa", EL SIGLO, nº 648, pg. 22, 2005, Flora de Pablo entrevistada por Karmen Garrido.  
 - "La Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC: Diez años promoviendo la Igualdad de Oportunidades y la Excelencia en el Organismo", López-Sancho y cc 2013, *Arbor* 189, 759.

**“He estado rodeada de mujeres que han luchado por la igualdad, que han sido pioneras en su época, donde las dificultades eran muy relevantes”**

ANA MARÍA ORELLANA CANO, MAGISTRADA ESPECIALISTA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA



**E**studió la licenciatura de Derecho en la Facultad de Jerez de la Universidad de Cádiz, que le otorgó el premio extraordinario fin de carrera al mejor expediente en la promoción 1980-85. En 1987 aprobó las oposiciones de Judicatura y en 1990, las oposiciones restringidas de especialista de lo social, en las que obtuvo el número 1 de su promoción ejerciendo en la jurisdicción social desde ese año. Es Académica Correspondiente de la Real Academia Española de Jurisprudencia y Legislación y, Académica de la Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia. Fue miembro de la Comisión para la Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. Se le otorgó la Cruz Distinguida de Primera Clase de la Orden de San Raimundo de Peñafort, al mérito judicial. Obtuvo el Premio Nacional a la Mejor Laboralista del año 2009. Es analista del Centro de Documentación Judicial, habiendo analizado más de 2.000 sentencias. Ha compatibilizado la Carrera Judicial con sus funciones docentes universitarias e investigadoras, siendo una estudiosa permanente del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Es autora de 75 publicaciones jurídicas; ha dirigido y coordinado 18 Cursos; ha sido Profesora de 40 Masters; ha impartido 230 Conferencias y, ha recibido más de 200 Cursos de Formación.

**IGUALDAD (I.G.):** Ana María Orellana, eres una mujer que ha conseguido llegar a lo más alto en la carrera jurídica, ¿qué aspectos de tu personalidad crees que te han ayudado a conseguirlo?

**ANA MARÍA ORELLANA (A.M.O.):** Soy madre de familia numerosa y es difícil conciliar la vida personal, familiar y profesional, pero no imposible. Conseguir la conciliación es una cuestión de organización, voluntad y constancia. Pero, evidentemente, todavía el papel de la madre trabajadora es más complicado que el del padre que trabaja, aunque la colaboración de los hombres en las tareas familiares es cada vez mayor. Las graves dificultades que encontramos las mujeres para conciliar la familia y el trabajo, se intentaron paliar con las medidas previstas en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres trabajadoras, que resultaron insuficientes, por lo que se ampliaron en la Ley Orgánica para la Igualdad que

pretende, - como su propio nombre indica y así consta en el apartado II de la Exposición de Motivos -, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que ya fue definida por John Stuart Mill, en su magnífico libro “La Subyugación de las Mujeres”, de 1869, como la perfecta igualdad, que no admite poder ni privilegio para unos, ni incapacidad para otros. Ha transcurrido un tiempo más que prudencial desde su entrada en vigor, para realizar una adecuada valoración del cumplimiento de sus objetivos.

**“Aún nos queda mucho por hacer para conseguir una igualdad plena, económica, cultural y social, entre mujeres y hombres y, en la lucha contra la violencia de género.”**

**IG:** Para las que nos dedicamos a temas relacionados con la igualdad de género, resulta prioritario dar visibilidad a mujeres que han obtenido un notorio nivel de éxito profesional, que puedan servirnos como referencia, ¿consideras que has tenido modelos apropiados y suficientes de mujeres a lo largo de tu vida?

**A.M.O.:** Sin lugar a dudas. A nivel familiar, mi madre ha sido un auténtico ejemplo, mi abuela y mi madrina, mi tía Ana. Y, en el ámbito profesional, he de destacar que son numerosas las compañeras de trabajo que han marcado, en este sentido, mi vida.

**IG:** Cuando hablamos de igualdad formal, ¿crees que ha sido Andalucía pionera en materia de legislación?

**A.M.O.:** Desde luego, considero que Andalucía ha sido pionera en la legislación sobre esta materia. Pero no es una opinión, sino que así se extrae de datos objetivos. Concretamente, el día 30 de enero de 1990 fue aprobado el Plan

de Igualdad de Oportunidades, siguiendo la línea del Plan Estatal ya existente. Este Plan de Acción, inspirado en las políticas a favor de la mujer, fue desarrollado por la Orden de 24 de noviembre de 1992, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos de la Junta de Andalucía. En esta línea, la Orden conjunta de 19 de febrero de 1993, de las Consejerías de la Presidencia y de Asuntos Sociales, por la que se dictan normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la acción institucional, estableció criterios y directrices para favorecer el respeto a la igualdad en la actividad de divulgación de la acción institucional de la Junta de Andalucía. Y, la protección de la mujer se instauró incluso en normas no específicas, como en la Ley 18/2003, de medidas fiscales y administrativas, de acompañamiento a la Ley de Presupuestos para Andalucía del año 2004, cuyo capítulo 8 contenía una serie de medidas relativas a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, como la obligatoriedad de que los proyectos de ley y reglamentos que aprobara el Consejo de Gobierno tuvieran en cuenta, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad en razón del género y, como la composición paritaria de los órganos consultivos y de asesoramiento de la Administración de la Junta de Andalucía. De especial trascendencia en esta materia ha sido la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Por su parte, el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, configura este informe como un instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo de las competencias de los poderes públicos de Andalucía. Un papel de extraordinaria relevancia para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo han desempeñado el Instituto Andaluz de la Mujer, las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía - creadas por Decreto 275/2010, de 27 de abril- y, el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.

Se han llevado a cabo numerosas actuaciones de gran trascendencia, como la publicación del “Código de la Mujer. Legislación sobre igualdad de género en Andalucía”, que constituye un instrumento de primer orden de consulta y difusión de la normativa específica sobre la igualdad de género. Vaya desde aquí mi más sincera felicitación a las mujeres y hombres que han hecho posible este avance en Andalucía y, el deseo de que continúen realizando esta extraordinaria labor.

**IG:** Desde el punto de vista de la Justicia, ¿qué pasos consideras necesarios para avanzar en la lucha por la Igualdad?

**A.M.O.:** En la Comisión para la Igualdad del Consejo General del Poder Judicial se están realizando un gran número de actuaciones encaminadas a conseguir la igualdad en la Carrera judicial. Se ha elaborado un protocolo antiacoso, se ha creado la figura de las/los Delegadas/os de Igualdad en los Tribunales Superiores de Justicia, que están prácticamente nombradas/os. Desde luego, todo ello merece una valoración muy positiva, pero queda mucho por hacer. Yo presenté una propuesta de reforma del Reglamento de la Carrera judicial en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, pues las Magistradas españolas contamos con una regulación en esta materia mucho más desfavorable e insuficiente que el régimen establecido para cualquier trabajadora por cuenta ajena o cualquier funcionaria del Estado, lo que me parece sumamente injusto. Por otro lado, sigue existiendo el techo de cristal para acceder a determinados cargos. El 4 de diciembre de 2015, la Comisión para la Igualdad de Mujeres y hombres en la Judicatura, ha presentado un informe sobre los cargos discrecionales en la Carrera judicial desagregados por género. De este informe se extraen datos demoledores para las Magistradas. El Presidente y el Vicepresidente del Tribunal Supremo, son hombres; no hay ninguna mujer Presidente de las cinco Salas del Tribunal Supremo; incluso no hay ninguna mujer Magistrada de la Sala Primera del Tribunal Supremo y, sólo una en la Sala de lo Penal y, una en la Sala de lo Militar.

En total, en el Tribunal Supremo hay 11 mujeres y 69 hombres, lo que constituye un escaso 13 %, muy lejano de la paridad, por tanto. En la Audiencia Nacional, el Presidente y los tres Presidentes de Sala, son hombres. En los Tribunales Superiores de Justicia, hay sólo una mujer Presidenta y 16 Presidentes; 7 Presidentas de Sala y 52 Presidentes. Y, en las Audiencias Provinciales, hay 8 Presidentas y 38 Presidentes. Estos datos evidencian la existencia del techo de cristal, de barreras invisibles que nos impiden a las Magistradas acceder a los altos cargos de la Carrera Judicial, en los supuestos de nombramientos discrecionales. Es absolutamente necesario que el Consejo General del Poder Judicial tome conciencia de esta circunstancia y adopte las medidas pertinentes.

**IG:** ¿En qué medida crees que las leyes que se formulan responden a la realidad del día a día de las mujeres?

**A.M.O.** Ha existido un gran avance en nuestra legislación, que data de la Ley 39/1999. Hasta ese momento, el tema de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, estaba muy abandonado desde el punto de vista legislativo. Después la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, 3/2007, de 3 de marzo, llevó a cabo la transposición a nuestro ordenamiento interno de la Directiva Comunitaria 2002/73 y, constituyó un auténtico hito en esta materia. Y, en el ámbito autonómico, a nivel de Andalucía, ya he reseñado la ingente y magnífica labor realizada.

**“Contamos con unos instrumentos legislativos importantes y suficientes, pero falta conciencia social de la absoluta y necesaria igualdad.”**

**IG:** ¿Hemos alcanzado ya la igualdad jurídica las mujeres? ¿Hay riesgos de dar pasos atrás?

**A.M.O.:** Puede que en el papel, la ley reconozca los mismos derechos, pero en la realidad, tenemos que seguir luchando, porque, en modo alguno, se ha conseguido la igualdad, a la que aspiramos. Seguimos viviendo en un mundo de hombres.

**IG:** ¿Existen recursos específicos dentro de la administración de justicia andaluza a disposición de las mujeres?

**A.M.O.:** La Consejería de Justicia e Interior ha adoptado una serie de medidas, de carácter transversal, en esta materia, mas allá de las competencias propias de la Dirección General de Violencia de Género y Asistencia a las Víctimas, debiendo resaltarse, como más relevantes, tres líneas de actuación. En primer lugar, es esencial la Unidad de Igualdad de Género, mediante la que la Consejería lleva a cabo el impulso, la coordinación y el seguimiento de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la misma. La Unidad de Igualdad de Género despliega su actuación en las siguientes líneas: realiza informes de impacto de género e informes de observaciones; se encarga de la formación en igualdad de género; de la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación pública; del impulso y seguimiento de las medidas incluidas en los Planes de sensibilización y Estratégico; elabora estadísticas; y realiza una labor de sensibilización y prevención contra la violencia de género.

En segundo lugar, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Consejo de Gobierno aprobará cada cinco años un Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía, coordinado por la Consejería competente en materia de igualdad y con la participación de las Consejerías que resulten implicadas. Y aquí también ha intervenido, como no podía ser de otra manera, la Consejería de Justicia.

Y, por último, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Consejería de Justicia e Interior participa en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aportando medidas vinculadas a sus competencias.

¿Crees que las trabajadoras somos, por lo general, conocedoras de nuestros derechos laborales?

**A.M.O.:** En determinados niveles de formación sí, pero todavía considero que es necesario llevar a cabo una importante labor de información.

**“Deben incentivarse políticas activas de comunicación dirigidas no sólo a las mujeres sino también a los hombres, sobre los derechos laborales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”**

Y es muy importante que se informe a los empresarios de las medidas de las que pueden disfrutar y, que se han implantado, precisamente, para facilitar a las mujeres, el acceso al empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo.

**IG:** Está claro que en el ámbito laboral, todavía las mujeres estamos en situación de desventaja, pues sobrellevamos las obligaciones de la “doble jornada” y continuamos chocando con el “techo de cristal”, ¿qué medidas crees que son necesarias poner en marcha en las organizaciones para conseguir la igualdad real?

**A.M.O.:** Ha de resaltarse que, en nuestro país, a partir del año 1997, se ha realizado un enorme esfuerzo económico para incentivar la contratación indefinida de las mujeres. Sin embargo, las Estadísticas de Población Activa ponen de manifiesto la escasa relevancia de los resultados obtenidos. Ello evidencia la existencia de una reticencia empresarial para concertar contratos de trabajo indefinidos con mujeres, pues si el empresario tiene que afrontar un coste menor si contrata, mediante esta modalidad, con una mujer que con un hombre, el incremento de la contratación femenina debía haber sido considerable. Esta situación se debe, fundamentalmente, a que el empleador tiene falta de confianza en el rendimiento del trabajo de la mujer, en su estabilidad en el empleo y en la regularidad en el mismo, sobre todo, si tiene hijos.

**“Además de los incentivos económicos, será necesario que se adopten medidas encaminadas a acabar con estos prejuicios y estereotipos que minusvaloran el trabajo de la mujer”**

Y, no cabe duda que el incremento del nivel formativo previsto en la Ley Orgánica para la Igualdad de 22 de marzo de 2007, a través de los Programas de Inserción Laboral Activa, favorecerá la contratación femenina.

Es una realidad, que la mujer se enfrenta al mercado de trabajo en una clara situación de desventaja respecto del hombre, a pesar de las numerosas medidas y declaraciones normativas que proscriben la discriminación directa e indirecta en el acceso al empleo, que datan ya de antiguo. Y así, en el ámbito internacional, el Convenio nº 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, contempla la prohibición de la discriminación por razón de sexo en el acceso

a los medios de formación profesional, a la admisión en el empleo y, en las condiciones de trabajo. En este sentido, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 8 de noviembre de 1990, caso Dekker, Asunto C-177/88, declaró que la empresa había incurrido en discriminación directa por razón de sexo, al negarse a contratar a una mujer embarazada. El Alto tribunal consideró que el embarazo sólo puede predicarse de la mujer y, la negativa de la empresa a contratar a esta trabajadora embarazada, constituía un supuesto de discriminación directa por razón de sexo. Desde luego, la aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, tanto en el sector público como en el privado en relación con las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional. En primer lugar, la mujer tiene derecho a acceder tanto al empleo por cuenta ajena como al trabajo por cuenta propia y, por lo tanto, también al acceso a la condición de empresaria. En cualquier caso, ha de entenderse que tanto la promoción del empleo autónomo como del empresariado femenino, debe constituir una vía opcional de la mujer de acceso al trabajo y, nunca, una solución alternativa derivada de la dificultad de acceder al trabajo por cuenta ajena.

Por otro lado, los criterios de selección constituyen uno de los cauces más utilizados para producir una discriminación indirecta, - difícil de acreditar, además-, en el acceso de la mujer al trabajo, ya que, en ocasiones, se le facilita a la interesada, por la empresa que realiza la oferta de empleo, un cuestionario, en el que se ha de contestar a numerosas preguntas relativas a la condición personal y familiar del demandante de empleo, de forma tal, que el empresario obtiene una información detallada del estado civil, del número de hijos, de las personas con las que convive, ascendientes mayores, etc..., que

pueden incidir negativamente en el acceso de la mujer al puesto de trabajo.

Además, son importantes, las condiciones de contratación. Lo cierto es que las mujeres ocupan todavía el mayor porcentaje de la contratación temporal y de la contratación a tiempo parcial en nuestro país. En esta circunstancia inciden, de manera relevante, las responsabilidades familiares, que sigue asumiendo la mujer y, el nivel de formación, que continúa siendo más bajo en el sexo femenino. En la contratación temporal se viene apreciando, no obstante, en los últimos tiempos, un acercamiento al porcentaje de contratación masculina y, además, ha de tenerse en cuenta el incremento de la contratación indefinida de las mujeres, como resultado del incentivo y del fomento de esta modalidad contractual en el colectivo femenino, al que ya he hecho referencia, que supone una disminución de la contratación temporal.

**“Todavía sigue existiendo la idea en los empresarios e, incluso en la sociedad en general, de que la modalidad contractual parcial es más adecuada para las mujeres que tienen responsabilidades familiares”**

Esta idea tiene que ser abandonada, pues los datos estadísticos ponen de manifiesto que el porcentaje de parejas sin hijos en el que ambos trabajan es inferior al de las parejas con hijos, lo que evidencia que, a pesar de las responsabilidades familiares, la mujer madre consigue también la disponibilidad necesaria para acceder al empleo, en las mismas condiciones que cualquier otra persona. El nivel de formación también incide notoriamente en el porcentaje de contratación a tiempo parcial de las mujeres, pues, en casi todos los Estados miembros de la

Unión Europea, el porcentaje de mujeres que prestan servicios a tiempo completo se incrementa cuando la mujer tiene un mayor nivel de formación.

Por último, considero que la no discriminación debe aplicarse cualquiera que sea el sector de la actividad y el nivel de la jerarquía profesional. Se trata de evitar la segregación del empleo de la mujer. La segregación horizontal se produce por sectores de la actividad. De este modo, los sectores de servicios, de salud y de asistencia social son los más feminizados, frente a los sectores de la ciencia, la agricultura, la mecánica y otros de carácter técnico, en los que la tasa de empleo masculino es muy superior a la tasa de empleo de las mujeres. Y, además, suele ocurrir que los sectores más feminizados son aquellos en los que se percibe menor salario, de forma tal que, los hombres suelen ocupar, mayoritariamente, los puestos de trabajo mejor retribuidos y de mayor prestigio social, por lo que es absolutamente necesario que se adopten medidas para evitar esta segregación horizontal. Y la segregación vertical es la que deriva de las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a determinadas categorías profesionales, sobre todo, para ocupar cargos directivos o de gestión en las empresas. Así se ha configurado lo que se denomina “techo de cristal”, locución que simboliza las barreras invisibles que impiden a las mujeres llegar a los puestos más altos de la dirección de las empresas. Se ha intentado justificar esta realidad, partiendo de la menor disponibilidad de las mujeres para dedicar el mayor número de horas que requieren estos puestos de trabajo y, el menor nivel de formación.

**“La desaparición del techo de cristal viene de la mano de una adecuada política de conciliación de la vida familiar y laboral, a través de un reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres y, del fomento de la formación femenina”**

No cabe duda que Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye un gran avance para paliar estas situaciones. Sin embargo, la actual situación de la mujer frente al trabajo no es la deseable, pues sigue encontrándose con serias dificultades a la hora de acceder al empleo en las mismas condiciones que el hombre. Y así, los empresarios, en general, suelen preferir la contratación de un hombre a la de una mujer, fundamentalmente, por razones económicas y organizativas. El factor económico incide, de manera relevante, en la reticencia empresarial a la contratación de mujeres, pues se considera que el contrato con la mujer significa mayores costes sociales, derivados de una posible maternidad, de excedencias, de reducciones de jornada y otras ausencias.

**“Se han realizado estudios sociológicos que han puesto de manifiesto que las faltas justificadas de asistencia al trabajo de las mujeres son prácticamente iguales a las de los hombres”**

Las bonificaciones a la Seguridad Social y el permiso de paternidad establecidos en la Ley de Igualdad, pueden ayudar a modificar este estereotipo social. Desde el punto de vista organizativo, también existe la creencia del empleador que la mujer trabajadora va a acogerse, más frecuentemente, a cambios de turnos o jornadas, licencias, excedencias, que perturbaran el desarrollo normal de la actividad empresarial. Los Planes de Igualdad previstos en la Ley Orgánica para la Igualdad también colaborarán a la desaparición de estos prejuicios.

El artículo 35.1 de la Constitución reconoce, entre otros, el derecho de todos los españoles a la libre elección de profesión u oficio, sin

que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Sin embargo, las mujeres encuentran aún bastantes obstáculos para hacer efectivo este derecho constitucional. Para paliar esta situación de desventaja de la mujer en el mercado laboral, con carácter genérico, el artículo 43 de la Ley de Igualdad permite que, mediante la negociación colectiva, se establezcan medidas de acción positiva. Y el apartado Dos de la Disposición Adicional Décimo Primera, introduce el apartado 4 en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en el que también se contempla que en la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. Asimismo, dispone que, a tal efecto, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. En mi opinión, estas reservas y preferencias a las que alude la norma no constituyen unas medidas de acción positiva sino de discriminación positiva. Las diferencias entre ambas instituciones son importantes y se han puesto de relieve tanto en la doctrina del Tribunal Constitucional, como en la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

**“La Sentencia del Tribunal Constitucional 128/1987, de 16 de julio, es la primera que abordó la cuestión de las acciones positivas, asegurando su legitimidad constitucional”**

Las medidas de acción positiva consisten en un trato de favor para las mujeres, es decir, en el establecimiento de una serie de ventajas, con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La técnica de la discriminación positiva, por el contrario, conlleva un trato jurídico diferente y mejor a una persona o grupo y, paralelamente, un trato jurídico peor para otra persona o grupo. Son auténticas discriminaciones directas, pues suponen un tratamiento perjudicial para alguien por razón de sexo. Este perjuicio no existe en las medidas de acción positiva. La discriminación positiva o inversa adopta típicamente la forma de cuota, reservando un mínimo garantizado de plazas, generalmente escasas y disputadas o, asignando un número o porcentaje en beneficio de ciertos grupos a los que se quiere favorecer porque se encuentran en desventaja. Por esta razón, considero que, aunque la ley expresamente no lo indique, el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley Orgánica para la Igualdad, al referirse a las reservas y a las preferencias en las condiciones de contratación, está permitiendo el establecimiento de medidas de discriminación positiva en el acceso al empleo, a través de la negociación colectiva. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que la doctrina judicial comunitaria se ha mostrado reticente para admitir las medidas de discriminación positiva. Y así, el artículo 4 de la Ley del Land de Bremen, relativa a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la función pública, establecía un sistema de cuotas para facilitar el acceso al empleo de la mujer. El Tribunal Federal Superior de Trabajo planteó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas para que declarara si la ley alemana era contraria al artículo 4.2 de la Directiva Comunitaria 76/207. La Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, caso Kalanke, de 17 de octubre de 1995 declaró que “garantizar una preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasa los límites de la excepción establecida en el artículo 4.2 de la Directiva”. Aunque no es un caso idéntico, porque se refiere a la promoción o ascenso, -no al

acceso al empleo-, y, la aplicación del sistema de cuota a favor de la mujer que preveía el artículo 25.5 de la ley de la Función Pública del Land Nordrhein-Westfalia, no era automático en caso de infrarrepresentación, sino que quedaba sometido a una “cláusula de apertura”, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 11 de noviembre de 1997, caso Marschall declaró que esta medida de discriminación positiva no violaba el principio de igualdad de trato de la Directiva 76/207.

De esta doctrina judicial, se puede extraer que para que las medidas de discriminación positiva no sean contrarias al Derecho Comunitario, han de concurrir los siguientes requisitos: en primer lugar, que la preferencia de la mujer no se conceda de forma automática e incondicional; en segundo lugar, que se les exija a las mujeres que acrediten la misma cualificación profesional que los hombres y, por último, que las distintas candidaturas hayan sido objeto de una apreciación objetiva.

**“Es un objetivo común de las mujeres y los hombres, conseguir que el acceso al empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo, se desarrolle, en un futuro próximo, en igualdad de condiciones “**

En fin, esta es la actual situación de la mujer en el mercado de trabajo y creo que es un objetivo común de las mujeres y los hombres, conseguir que el acceso al empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo, se desarrolle, en un futuro próximo, en igualdad de condiciones, sin que sea necesaria la adopción ni de medidas de acción positiva, ni de discriminación positiva que, en rigor, evidencian la injusta desigualdad entre sexos. ■

## La violencia no discrimina

BETIANA COLINA. TRABAJADORA SOCIAL. EXPERTA EN VIOLENCIA DE GÉNERO. COLABORADORA EN LA FUNDACIÓN VILLA TERESITA.



**E**n una ocasión, haciendo el “Postgrado en Detección e Intervención de la Violencia Familiar. Un Enfoque Interdisciplinario” de la Universidad de Barcelona, más específicamente estudiando el módulo de Violencia hacia las mujeres, nos hicieron analizar a los estudiantes un artículo titulado: “Tú también puedes salir del infierno” de la periodista Cristina Jolonch, del diario La Vanguardia.

En este artículo, se describen diez casos de mujeres, todas ellas profesionales universitarias, que han sufrido violencia. Comparto mis reflexiones a partir de la lectura del artículo, teniendo en cuenta que la violencia hacia las mujeres, no hace diferencia de edad, clase social, ni cultura. Una lacra social, de la que cada vez más tenemos que ser conscientes.

**“Es impresionante la capacidad de estas mujeres de querer cambiar sus vidas afrontando por ello muchas contrariedades”**

“Tú también puedes salir del infierno”. Diez mujeres con formación, en la mayoría de los casos, universitarias, de clase media-alta. Mujeres jóvenes, de entre 26 y 45 años. La mayoría con trabajo.

### ¿Qué les hizo dar el paso para salir de la situación de violencia?

Podría decir que en cada situación vivida hubo un detonante, muchas veces externo, otras, interno. Es decir un momento en que reaccionan, ya sea porque están en peligro los hijos, o por una cuestión de supervivencia que va más allá de ellas mismas. A través de una determinada situación, se desencadena una reacción inmediata de cambio, de coger valor por ellas mismas o por sus hijos, pero siempre es por preferir la vida a la muerte.

Estas mujeres han encontrado ayuda en: amigos, familiares, hijos, compañeros de trabajo o en otras mujeres que han pasado la misma situación. A través del apoyo de todas estas personas, fue que decidieron cambiar de vida.

En uno de los casos es en el Ayuntamiento y en los Servicios Sociales del mismo, en los que una mujer ha encontrado el apoyo, me resultaba interesante; ya que es un ejemplo importante, en donde éste problema es asumido por una comunidad a nivel político y social.

Al momento de ir adelante en la denuncia se han encontrado con abogados en los que muchas veces han puesto en tela de juicio la veracidad de los hechos. Otro ejemplo que nombran es el de los hospitales que en ocasiones no logran detectar la ansiedad propia del maltrato. En algunos casos nombran también que les han sido denegadas las órdenes de alejamiento aún estando en peligro sus vidas, como así también el hecho de que no retiran el derecho a las visitas a los padres que han sido agresivos.

Una vez tomada la decisión de emprender una nueva vida, estas mujeres valientes, se han tenido que enfrentar a muchos obstáculos y aún todavía encuentran dificultades, porque como decía una de ellas: *"Hay algo que llevamos sellado para siempre, como quien ha pasado por un campo de concentración"*, dice Helena, que después de 22 años de separación sigue necesitando ansiolíticos.

#### **Algunas de las dificultades con las que se han encontrado y con las que se encuentran:**

- Reconocer una tal dependencia en la relación con la ex pareja, que le ha resultado difícil estar sin él o continuar a estar lejos de él.
- A nivel psicológico el estrés postraumático es muy lento y complejo de recuperar, como ejemplo una de ellas dice: *"los recuerdos quedan, tu vida no volverá a ser la misma"*. Si se ha crecido en un ambiente familiar violento es todavía más complejo.
- No lograr recuperar la seguridad en sí mismas o no lograr recuperar totalmente la paz. Saben que el maltratador, hasta el

final de sus días, puede intentar perseguirlas.

- Es difícil volver a recuperar la autoestima.
- Haber dejado su lugar de origen, como también a familiares, hermanos, amigos, por su seguridad. *"Hay momentos en que eso te entristece mucho "explica Ruth", porque has tenido que renunciar a ver a tus padres, a tus hermanos, a tus amigos, mientras él sigue tranquilamente haciendo su vida y sin renunciar a nada."*
- Un ejemplo de lo que vive una de ellas actualmente: *"Dibujar una sonrisa cada vez que he de llevar a mis hijos a las visitas con su padre."*
- Como ejemplo de lo que aún tiene que vivir todavía una de las mujeres: *Rosa ha salido adelante y puede llegar a reírse de algunas situaciones terribles que vivió. Pero los juicios constantes no le permiten liberarse de su maltratador, ni ella ni sus hijas. Uno de esos juicios la acusa del síndrome de alienación parental. "Se trata de un síndrome inventado por un americano según el cual el hijo que se queda con el custodio rechaza al otro progenitor. Es un síndrome que no está demostrado que exista y al que se están acogiendo los maltratadores para llevarlo a los juzgados." Su ex marido es profesor universitario de Ética.*

#### **Los tipos de maltrato que han vivido:**

- **Maltrato físico.** Ejemplo: *María José Tamargo 47 años. Un día, su ex marido la llevó a un descampado, la desnudó, le pegó con una barra de hierro, la roció con gasolina y le prendió fuego de cintura para abajo.*
- **Maltrato emocional o psicológico.** Ejemplo: *A todas les controlaron la forma de vestir, la gente con la que hablaban o lo que compraban en el súper. Todas recuerdan haber tenido el mismo miedo ante sus silencios o sentirse igual de inútiles en muchos momentos.*
- **Maltrato económico.** Ejemplo: *Lola Aguilar 42 años. Pediatra. Las dos veces sufrió un maltrato psicológico tremendo. La última vez había también una dura*

presión económica, él la obligaba a hacer guardia todas las noches. "Ganaba cerca de 6.000 euros al mes y había llegado a pasar hambre porque todo el dinero se lo quedaba él"

- **Abuso sexual.** Ejemplo: Vanesa Paredes 26 años. Periodista. Sufrió abusos sexuales por parte del padre desde la pubertad.

#### La "normalización" de la violencia vivida.

- "Minimizar lo que nos ocurre" dice Ruth Cabrero "es menos doloroso para quienes están demasiado cerca del problema".
- Dice Lola Aguilar que muchas personas caen en el error de pensar que el maltrato es algo que salpica una relación más o menos normal. "Lo describe muy bien Lorente, quien dice que, muy al contrario, la violencia es continua, salpicada de momentos puntuales en que parece que no hay violencia. Pero siempre, todos los días, hay tensión, tristeza, desolación."
- "Tardas muchísimo tiempo en darte cuenta de lo que te pasa y al principio estás convencida de que tu pareja es un ser superior. Aunque ahora me parezca cómico, yo antes de entrar en el centro de recuperación anuncié que estaba casada con un genio. Ana María Pérez del Campo, que entonces era la directora, me respondió, con ironía: "Tranquila, has venido al lugar idóneo, aquí está lleno de genios".
- "La mujer que ha sufrido malos tratos suele ser una excelente persona. Si fuera un poco más bruja, hubiera salido más fácilmente de la situación, porque además comete el error de dar oportunidades".
- Mónica no había tenido una relación anterior, porque el hombre con el que se casó había sido su primer novio. "Por eso me parecía que me había tocado vivir así y ya está..."
- Ella explica que al principio le parecía que estar con él era lo más doloroso, pero que cuando decidió marcharse descubrió que aquello no había sido lo peor, porque

se había creado una relación de dependencia y era incapaz de estar sin él.

#### Ejemplos de los síntomas de recuperación de las mujeres entrevistadas.

- Sentirse finalmente libres.
- Poder decidir por ellas mismas, sin miedo a equivocarse.
- "Recuerdo la sensación de libertad del día en que por primera vez después de 13 años pude ir a una piscina y pisar la hierba con los pies descalzos" (Olga Aranda)
- "Poder tomar un café o pintarme los labios, yo, que había tenido que vestir siempre como una monja. O bañarme en el mar, después de haber vivido tantos años a sólo 100 metros de la playa".
- "Salir a las 10 de la noche a tomar algo sin que pasara nada", dice María José, que no ha querido alejarse del pueblo asturiano en el que sigue viviendo su ex marido y al que hoy incluso se atreve a mirar a la cara cuando se cruzan por la calle.
- "Sentirme feliz porque estoy llena de vida, porque tengo alegría, sentido del humor, y momentos malos, como todo el mundo, que ahora sé afrontar", dice Merche.
- "Haber llegado a poder reírme de mí misma y de mis propias desgracias, y sentirme orgullosa, con 23 años, de haber salido de lo que he salido ", dice Ruth, satisfecha de poder disfrutar de cada momento y valorar la libertad. "Cuando descubres que esa libertad está dentro de ti, ya te da igual que lo de fuera no cambie, porque tú ya has cambiado. Y eso no tiene vuelta atrás."
- "Hay que tocar fondo para empezar a recuperarse. Pero sé que a mí ya no me pueden maltratar, porque he dejado de maltratarme a mí misma: ahora soy yo quien decido, quien elijo, porque soy dueña de mi vida." dice Ruth

Todavía continúa vigente el estigma de la violencia asociada a las mujeres sin recursos y sin formación.

Pienso que a nivel social y cultural, es un modo de no enfrentar una realidad tan compleja que afecta a todo tipo de mujeres. Categorizando ésta realidad tan latente, es el

modo de restarle importancia, por lo tanto formación en éste campo. Es no “ver” una realidad, no reconociéndola, es más fácil aceptar la violencia en ese “perfil” de mujeres, sin recursos y sin formación.

## Cómo se podría combatir

Dando a conocer cada vez más que la violencia de género afecta a todas las mujeres sin distinción de clase, edad ni cultura. A través de la formación a profesionales con los que se podrían encontrar con éste tipo de violencia; como así también reconociéndolo como un problema social, mejorando las leyes, ir hacia el camino de una atención integral de la mujer en los casos de todo tipo de violencia.

Al ser un problema cultural, me parece importante actuar en la prevención de la violencia de género. Creo que hace falta cambiar una mentalidad.

## Una reflexión personal

Al leer éste artículo me parece haber entrado en la realidad de cada una de éstas mujeres. Me ha impresionado la capacidad que tienen las personas de salir de situaciones terribles y comenzar una nueva vida, al mismo tiempo ser solidarias con otras mujeres, como una forma positiva de recuperación, saliendo de ellas mismas, para poder dar su experiencia a otras. Como maltrato en la pareja, se puede ver claramente la capacidad de normalizar la violencia, porque existe una tal dependencia emocional, que lo explica todo. También que en muchos casos los maltratadores coincidían en el modo de ejercer la violencia.

Ninguna mujer está exenta de éste tipo de violencia, nos afecta a todas, aunque muchas veces no son conscientes las mujeres que la experimentan en primera persona, porque es la mentalidad de la sociedad la que no deja

“ver” y eso es doloroso, porque hasta que nuestras categorías mentales no cambien, estas situaciones continuarán.

Me ha parecido interesante una característica de las mujeres del artículo, que se repite y que la nombran: lo buena persona que son las mujeres que sufren violencia, porque dan una segunda oportunidad. Esto me hizo ver de otra manera a la mujer víctima de violencia, ponerme en el lugar de cada una, ahora las podría llamar supervivientes. Mientras leía sus historias, he descubierto que tienen un corazón grande, tanto que salen de la violencia por amor a otros, eligen la vida.

La imagen del maltratador, en la mayoría de los diez casos, es la de una persona, que es tal su obsesión por controlar a la víctima que cuando pierde ese control, se encuentra totalmente perdido o alterado. Esto me hizo pensar en que son mucho más frágiles ellos que estas mujeres, que han sabido hacer de la dificultad, algo nuevo y positivo para ellas y para muchas otras.

**“Cuando descubres que esa libertad está dentro de ti, ya te da igual que lo de fuera no cambie, porque tú ya has cambiado. Y eso no tiene vuelta atrás”**

Me cuesta mucho entender la impunidad que se ve en muchos casos, muestra de una sociedad machista, pero me quedo con la esperanza que cada una al contar sus experiencias contagian, porque quieren algo diferente para ellas y muchas mujeres más. ■

# La igualdad en la agenda internacional: Objetivos cumplidos y desafíos pendientes

EVA DÍEZ PERALTA. PROFESORA DE DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



La erradicación de todas las situaciones sociales, económicas, políticas y culturales que asignan a las mujeres una posición de desventaja o discriminación negativa frente al hombre, por el mero hecho de ser mujeres, se ha convertido en una prioridad en el debate público y en la arena política tanto de ámbito nacional como internacional. De suerte que la prohibición de discriminación por razón de sexo se encuentra recogida en todas las Constituciones de las actuales democracias y en los textos internacionales de derechos humanos más relevantes.

Aunque se han dado pasos muy importantes y significativos de cara a la consecución de este objetivo de igualdad entre los géneros, sin embargo, ninguno de los países actuales, ni siquiera los occidentales, ha alcanzado la plena igualdad entre el hombre y la mujer. Esta es la conclusión que subyace en el último Índice de Equidad de Género (IEG) desarrollado por *Social Watch* en 2012, estudio que clasifica los países con arreglo a una selección de indicadores relevantes a las desigualdades de género en las tres dimensiones de educación, participación económica y empoderamiento.

Así las cosas, de los más de 150 países observados, y en una escala en la que el número 100 representaría la igualdad total entre hombres y mujeres en las tres dimensiones apuntadas, Noruega es el país con un IEG más elevado, alcanzando el valor de 89, le siguen Finlandia, Suecia e Islandia.

Por su parte, Afganistán es el país que tiene un IEG inferior, pues tan solo alcanzó en el año señalado el valor de 15. Por lo que se refiere a España, concretamente, el IEG se sitúa en el valor de 81.

En el plano institucional, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (en adelante, ONU), en su sesión de 2015 y coincidiendo con el vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín, ha expresado su preocupación por el hecho de que los progresos en materia de igualdad entre hombres y mujeres habían sido lentos y desiguales, subrayando que ningún país había logrado plenamente la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y que muchas mujeres y niñas seguían sufriendo formas múltiples e interrelacionadas de

discriminación, vulnerabilidad y marginación en todo su ciclo de vida.

Evidentemente, la defensa de los derechos de la mujer cobra mayor impulso a partir de la creación de Naciones Unidas, hace ahora 70 años. Las dotes conciliadoras de Eleanor Roosevelt, una de las mujeres más influyentes del pasado Siglo XX, fueron decisivas en el transcurso de los trabajos que desembocaron en la aprobación por la Asamblea General, el 10 de diciembre de 1948, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta mujer extraordinaria fue clave para conseguir que el artículo 1 de aquel texto proclamara en términos neutrales y universales que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. También es mérito suyo que el artículo 2 recogiera la prohibición de discriminación por razón de sexo en el disfrute, por cualquier persona, de todos los derechos y libertades proclamados en la mencionada Declaración y, lo que es más importante, que la ONU transformara la expresión recurrente de Derechos del Hombre (adoptada en 1789) por la más actual de Derechos Humanos.

Aparte de los numerosos instrumentos internacionales de ámbito universal (también regional) que consagran el principio de igualdad y prohíben la discriminación basada en el sexo, la norma más representativa en la materia es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979. Este tratado internacional, considerado uno de los principales en materia de derechos humanos, nació con el objetivo de promover tanto la igualdad de oportunidades como la igualdad de resultados, y consagra una definición bastante amplia de la “discriminación contra la mujer”, que “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en

cualquier otra esfera”. De esta manera, los Estados Partes en la Convención no sólo están obligados “a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas” –como establece su artículo 2-, sino que además se han comprometido a adoptar “en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (artículo 3).

Aun siendo el logro más significativo en esta materia, conviene tener presente que la Convención de la Mujer, a la que hemos aludido, presenta algunas quebras. Podríamos reseñar, en primer lugar, las reticencias de algunos gobiernos a ratificar la Convención; y no nos referimos sólo a los gobiernos de países como Irán o Qatar, sino también a los mismísimos Estados Unidos de Norteamérica.

**“Existe un amplio acuerdo a la hora de señalar que la violencia ejercida contra la mujer es la expresión más grave de discriminación contra la mujer y una violación de los derechos humanos de las mujeres.”**

En segundo término, la Convención es muy flexible en cuanto a la formulación de reservas y ha permitido que la mayor parte de los Estados de Oriente Próximo y el Norte de África se hayan negado a aplicar aquellas disposiciones del Convenio que consideran contrarias a su Código de familia interno y a la shari’a o ley islámica. En términos prácticos, esta situación podría dar lugar a que una mujer casada pudiera ser golpeada por su marido o padeciera vejaciones en el seno de su entorno familiar y que dichos actos fueran tolerados por el Estado de su jurisdicción, al

considerar aquél que los “asuntos de familia” sólo se resuelven en el interior del hogar.

Hacia la década de 1990 se desarrollan dos Conferencias Mundiales, la de Derechos Humanos en Viena en 1993 y la de la Mujer en Pekín en 1995, que van a tener una influencia notable en la consolidación de los derechos de la mujer en el plano internacional. Particularmente, en la primera de ellas comienza a debatirse un tema de trascendental importancia como es la violencia ejercida contra la mujer en cualquiera de sus expresiones, un problema, como se sabe, de magnitud universal. Aquellos debates sirvieron de fundamento para la adopción por la Asamblea General, entre otras, de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1994. Sin lugar a dudas, esta Declaración viene a robustecer este proceso de protección de los derechos de las mujeres y de erradicación de las desigualdades en el Derecho internacional, puesto que formula una definición clara y bastante completa de la violencia contra la mujer, que engloba “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. Y aunque no es un tratado internacional de obligado cumplimiento, sin embargo, este texto permite mantener vigentes, en el plano político internacional, las discusiones y debates en materia de lucha contra la violencia ejercida contra la mujer y ejerce, sin lugar a dudas, una influencia directa en algunos sistemas jurídicos nacionales, como es el caso de España.

En el año 2013 la Organización Mundial de la Salud publicó algunas estimaciones globales sobre la prevalencia de dos formas de violencia contra la mujer, a saber: la violencia ejercida por la pareja (violencia conyugal) y la violencia sexual infligida por otra persona distinta (violencia sexual no conyugal), concluyendo que el treinta y cinco por ciento

de las mujeres del mundo entero han sido víctimas de estos tipos de violencia. Empero, las mujeres están expuestas a otras muchas formas de violencia, algunas de ellas menos extendidas y documentadas, como la violencia relacionada con la dote, los crímenes de honor y los ataques de ácido, o las más contemporáneas y en auge como el acoso cibernético y el hostigamiento a través de Internet o el teléfono móvil.

### **“El avance más importante hacia lo que se denomina justicia de género ha sido la creación de normas y mecanismos internacionales que combaten la impunidad”**

Por otra parte, es lugar común reconocer que algunos grupos de mujeres, y en particular las mujeres en situaciones de conflicto armado, son especialmente vulnerables a la violencia. La violencia sexual en las zonas devastadas por los conflictos armados, tradicionalmente enmascarada y silenciada, cobra especial relevancia a partir de los horrores cometidos en las Guerras de los Balcanes o de Ruanda, desarrolladas durante la década de los noventa del pasado siglo.

De ahí que podamos afirmar que el avance más importante hacia lo que se denomina “justicia de género” haya sido la creación de normas y mecanismos internacionales que asumen la tarea de combatir la impunidad, llevando ante la justicia a personas supuestamente responsables de tales crímenes, ofreciendo protección y justicia a las víctimas e impidiendo futuros atentados de tan cruel naturaleza. Esta y otras razones justificaron, en su día, la creación de los Tribunales Penales Internacionales especiales para la antigua Yugoslavia y Ruanda; más recientemente, los delitos relacionados con el sexo y los delitos de violencia sexual se han incluido en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional de 1998. En efecto, este

Estatuto establece que la violación, la esclavitud sexual, la esterilización forzada y otras formas de violencia sexual de igual gravedad puedan constituir tanto crímenes de guerra como crímenes de lesa humanidad, incluso actos constitutivos de genocidio.

Pero conviene no olvidar que la justicia internacional es y debe ser subsidiaria con respecto a los procesos y mecanismos internos de salvaguarda de los derechos de las víctimas. Esto implica que sobre los autores, inductores o conspiradores de crímenes sexuales debe recaer, principalmente, todo el peso de la justicia estatal, local, interna, de manera que deben considerarse censurables las leyes nacionales de amnistía o los acuerdos de paz que disponen indultos para los combatientes de ambos bandos que han cometido violaciones y otros abusos sexuales contra la población civil.

Para acabar con la impunidad, está fuera de duda que la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres es una obligación que debe corresponder a cada Estado y que trasciende particularidades religiosas, culturales o de tradición. Pese a que la Conferencia Mundial de la Mujer de 1995 arrancó a los gobiernos el compromiso de incluir de manera efectiva una dimensión de género en las políticas e instituciones, es evidente que en muchos países persiste aún una gran brecha entre las declaraciones de derechos y la posibilidad real de ejercerlos, dada la vigencia de leyes, políticas y prácticas nacionales que chocan frontalmente con las obligaciones que aquellos asumen en el plano internacional. Estos países actúan, por tanto, con una doble moral o una doble vara de medir: ante la opinión pública internacional y en el interior de sus respectivos territorios, donde queda claro que no hay intención sincera de cumplir con su obligación de promover y proteger los derechos humanos de la mujer. En efecto, en muchos puntos del planeta, por desgracia, se aprueban y aplican leyes que discriminan explícitamente a la mujer en amplias parcelas de la vida, con base en las diferencias culturales y religiosas.

Además, de un tiempo a esta parte proliferan

las llamadas discriminaciones entrecruzadas, que, en síntesis, son aquellas que combinan la discriminación por razón de género con otros aspectos de la identidad de la mujer y la relación que aquella mantiene con la comunidad: color, edad, clase, casta, etnia, identidad sexual, nacionalidad o situación de inmigrante o refugiada, por citar algunos ejemplos.

Desde luego, el compromiso del Estado español con los derechos de las mujeres se pone de manifiesto en el quehacer diario de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, también como Estado miembro de la Unión Europea, que es una organización internacional que posee una larga tradición en la defensa decidida de la igualdad y de la lucha por erradicar la discriminación que durante siglos han venido padeciendo las mujeres. De ahí que la igualdad de trato entre mujeres y hombres se considere un valor fundamental de la construcción europea y una condición necesaria para la consecución del conjunto de objetivos de este proceso.

**“Existen leyes civiles que permiten que el testimonio de una mujer ante un tribunal valga la mitad que el del hombre y que los malos tratos que padece una mujer casada no sean motivo de divorcio mientras que el varón puede obtener fácilmente el divorcio incluso sin avisar a su mujer”**

En el ámbito legislativo español son referentes ineludibles la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que también ha

incorporado un Título de medidas de prevención, sensibilización y detención, particularmente en los ámbitos de la educación, de la publicidad y comunicación, y sanitarios.

En el plano internacional, desde el año 1984, nuestro Estado es Parte contratante de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, destinada a proteger a las mujeres frente a la violencia y la discriminación, como también lo es del Protocolo Facultativo que permite la presentación de denuncias individuales y de grupos. Sin embargo, nadie puede negar que aún nos queda mucho camino por recorrer. Así, el Estado español mantiene sobre la Convención de la Mujer de 1979 una declaración relativa a sus disposiciones constitucionales en materia de sucesión a la Corona que, como se sabe, mantiene la preferencia del varón. Una pertinente y deseable reforma constitucional al respecto tendría que llevar aparejada inexorablemente la retirada de tal declaración sobre la convención. Precisamente, España no ha salido indemne de este sistema de denuncias al que nos referíamos unas líneas arriba: en el verano de 2014, el Comité de la Mujer condenó al Estado español por no actuar diligentemente en relación con el caso de D<sup>a</sup> Ángeles González Carreño, en el que pese a haber más de treinta denuncias por maltrato contra ella y contra su hija Andrea, los jueces desoyeron sus pretensiones y obligaron a la menor a cumplir el régimen de visitas no vigiladas: desgraciadamente, la menor, de entonces siete años, fue asesinada por su padre en una de dichas visitas sin supervisión. Particularmente, el Comité considera, con razón, que aunque España se ha dotado de

una Ley contra la violencia de género, no procedió con la debida diligencia al “no investigar la existencia de fallos, negligencia u omisiones por parte de los poderes públicos que ocasionaron una situación de desprotección de las víctimas”, recomendando otorgar a la Sra. González una reparación adecuada y una indemnización integral y proporcional a la gravedad a la conculcación de sus derechos, y confiando a nuestro país la apertura de una investigación, imparcial y exhaustiva, con miras a determinar la existencia de fallos en las estructuras y prácticas estatales que ocasionaron la falta de protección de la autora y su hija.

Por otra parte, los últimos informes emanados de otros órganos internacionales, han señalado que en nuestro país existen todavía algunas esferas de preocupación, como las relativas a las múltiples formas de discriminación de que pueden ser objeto las mujeres inmigrantes o las de etnia gitana, así como la existencia de un nivel de desempleo entre las mujeres que dobla al de los hombres, o que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es preocupante y supera en tres puntos la media europea.

Confiemos en que el Marco de Asociación Estratégica que el Gobierno español acaba de firmar, en septiembre de 2015, con la Agencia de Naciones Unidas que promueve los derechos de la mujer, llamada comúnmente ONU Mujeres, contribuya a defender los derechos de las mujeres y a implantar una igualdad de género de manera eficaz y definitiva. ■

# La educación como arma contra la violencia de género

ROCÍO FELICES CAÑABATE. BECARIA EN FORMACIÓN DE LA UAL.



**V**aya temporada estival hemos pasado este año. ¡Un verdadero horror! Y no, no me refiero a las altísimas temperaturas que nos han hecho sudar durante el verano, sino al derrame de sangre de muchas mujeres en manos de verdugos que algún día juraron amarlas. Daba pavor encender la televisión y atender al telediario, pues casi cada día descubrían una nueva víctima. En total más de 15 mujeres asesinadas por sus parejas y, junto a algunas, 8 niños/as como daños colaterales. ¿Estamos locos? ¿Hasta dónde está dispuesto a llegar un hombre para demostrar su poder frente a lo que ellos creen su posesión: su esposa? Ellos, los asesinos, carecen de sangre fría. Muchas muertes son muy perturbadoras, incluso meditadas y llevadas a cabo de la forma más cruel posible, de forma que llegan a utilizar a los hijos como fruto de venganza.

**“Las conductas violentas no vienen determinadas por factores biológicos, sino que son comportamientos asimilados generación tras generación”**

En muchos casos existen problemas psicológicos, tales como esquizofrenia u otro tipo de psicopatías graves. Sin embargo tras el 90% de estos casos existe un factor mucho más poderoso: la creencia de superioridad masculina y la creencia de la incuestionable posesión de la mujer.

La posesión, el sentimiento de superioridad masculina y el deber de sumisión femenina están, desafortunadamente, muy presentes en nuestra cultura y aunque sea desagradable, tras estas situaciones que asumimos como normales, se halla un destino mortal para muchas mujeres.

Procedemos de una cultura sumida en un patriarcado, donde la mujer queda retraída a la sumisión más absoluta. Puede parecer que en los tiempos que corren esto es una atrocidad, pero estamos comprobando que este sistema patriarcal aún sigue implantado en muchos hogares del país. Es muy difícil liberarse de estos lazos culturales, pues está en nuestra condición humana el poder de conservación. Por lo tanto, si durante siglos la mujer ha sido sometida al hombre, cambiar esta tradición cultural es tarea de mucho esfuerzo y tiempo.

Biológicamente, mujeres y hombres tienen muchas diferencias; sin embargo la llamada identidad de género es un constructo cultural en su totalidad. Un hombre no está destinado a ser poderoso por el simple hecho de haber nacido varón; así como una mujer no está

destinada al cuidado del hogar porque en su ADN venga determinado. Existen factores que a lo largo de la historia han atribuido estas características y roles a cada género.

**“Desde edades tempranas se nos está diferenciando por el hecho de ser niña o niño: la ropa, los colores, los juguetes y, de forma inconsciente, el lenguaje.”**

Frases como: “Los niños no lloran”, “No seas nenaza” o “compórtate como una señorita” profundizan en nuestro ser y nos van formando como mujeres y hombres con unas determinadas características atribuidas a nuestro género. La cuestión es si en algún momento llegamos a ser conscientes de ello. Muchas personas sí y toman la decisión de transformar estereotipos y luchar por una sociedad más igualitaria y tolerante. Sin embargo y desgraciadamente hay un gran colectivo que, por diversos motivos, no asumen el gran peligro del sexismo y siguen reproduciendo los estereotipos de género. Es entonces, cuando existe el riesgo de situaciones violentas y desgarradoras como las que relataba al inicio. La gran cuestión es ¿dónde está la solución? ¿Qué hacemos para erradicar el sufrimiento femenino y las muchas muertes a causa de la violencia de género?

Bien pudiera haber dos vías de actuación directa: la intervención con mujeres y hombres ya sumidos en edad adulta para concienciar, y cambiar los hábitos sexistas (colectivo muy difícil de cambiar por el arraigo cultural que conlleva) y, por otro lado, la intervención educativa con niñas y niños en edad escolar con la intención de ir transformando la cultura sexista arraigada en la sociedad adulta para la construcción de una generación futura no sexista e igualitaria.

Es en este segundo colectivo en el que quiero centrarme, pues considero que la educación es

el principal agente, junto a la familia, de construcción de identidades de género y de concienciación de igualdad y respeto; ambas condiciones indispensables para garantizar la convivencia pacífica de todas y todos.

Cuanto antes empecemos a trabajar en esta dirección muchos más resultados obtendremos en la lucha contra el sexismo.

En la etapa educativa infantil, se registra el menor número de conductas diferenciadas por sexos debido a la poca influencia aún de la socialización en edades tempranas. Sin embargo a medida que el alumnado avanza en edad estas diferenciaciones son mayores. La idea sería ir educando desde los primeros niveles educativos, pues la plasticidad de la mente estudiantil en edades tempranas favorecerá el hecho de que valores de tolerancia e igualdad se adhieran a las nuevas generaciones de manera más consolidada.

**“El sistema educativo debe ser uno de los principales agentes que se encarguen de promover actuaciones y herramientas para en un futuro evitar estos crímenes atroces. La cuestión es abarcar todo el sistema educativo en su conjunto, desde los niveles más bajos hasta la educación superior universitaria”**

La misión educativa consistirá en ir inculcando la conciencia de la identidad de género como un constructo y erradicar los estereotipos femeninos y masculinos que culturalmente se han ido transmitiendo de generación en generación. Todos los profesionales de la educación deberíamos asumir la responsabilidad de implicarnos en la resolución de los problemas sociales de la actualidad y este es un problema fundamental y muy preocupante. Los

centros educativos son grandes espacios de reflexión, debate y análisis; por lo que se convierten en un arma de lucha contra la violencia de género y demás situaciones sexistas.

Los niveles de educación superior son también muy importantes a la hora de intervenir para transformar la sociedad. La universidad alberga al colectivo juvenil que se prepara para conseguir la formación adecuada para la inserción social y laboral, lo que conlleva la adquisición de una serie de valores transversales a las disciplinas científicas que conformen la personalidad de nuestros jóvenes.

**“Entre los 18 y los 25 años (*edad habitual a la que se accede al ámbito universitario*) los jóvenes se relacionan de forma más íntima con iguales del sexo opuesto”**

Por lo tanto, sería imprescindible que el sistema educativo universitario asumiera competencias de concienciación e intervención a la hora de propiciar relaciones de parejas saludables. Lo que evitaría muchas situaciones de conflicto y muchos casos de violencia machista entre parejas consolidadas.

En definitiva, el sistema educativo debería asumir una serie de pautas y responsabilidades a lo largo de todos sus niveles para trabajar en consecución de los siguientes objetivos relacionados con la igualdad de género:

- Crear conciencia de la construcción cultural de las identidades de género y erradicar, en la medida de lo posible, los estereotipos culturales asociados a mujeres y hombres.
- Fomentar el respeto hacia las diferencias entre todas las personas.
- Concienciar sobre la libertad personal y el derecho a decidir individualmente con la intención de evitar la creencia de posesión de la mujer por parte del hombre.
- Promover modelos de mujeres independientes y luchadoras para que

sirvan de ejemplo a todas las niñas en edad escolar. Así como, visualizar diversas mujeres con importantes aportaciones a lo largo de la historia relacionada con diferentes áreas de conocimiento.

- Tratar la resolución de problemas de forma pacífica y no tolerar en ningún caso cualquier tipo de violencia (verbal, psicológica o física).
- Fomentar buenos modelos y hábitos en las relaciones entre ambos sexos, ya sea en el ámbito privado o social.
- Erradicar los micromachismos, situaciones de la vida cotidiana que son casi imperceptibles y que consolidan conductas sexistas mayores.
- Compensar las desigualdades de género y propiciar actividades escolares conjuntas en las que participen hombres y mujeres de manera que no exista discriminación por condición de sexo.

Todos estos son ejemplos de conductas o responsabilidades que el sistema educativo debe asumir para paliar los efectos nefastos que la tradición patriarcal está generando en nuestros días. A su vez, es imprescindible conocer el pasado del que venimos y en el cual se han ido generando y consolidando estas tradiciones que hoy en día, en el presente, están causando desigualdades y situaciones desesperadas. Todo este conocimiento y concienciación, junto a las intervenciones educativas y sociales, conformarán la clave para ir luchando poquito a poco contra las situaciones sexistas y construir un futuro mucho más justo e igualitario en el que no exista el miedo de ninguna mujer a ser maltratada, vejada, discriminada o asesinada por el simple hecho de ser mujer. ■

# La protección y defensa de la igualdad en la publicidad de juguetes. Compromisos éticos y realidad del mercado

M<sup>º</sup> DEL MAR GÓMEZ LOZANO. PROFESORA DE DERECHO MERCANTIL DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA.



**E**l derecho constitucional a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 ha sido desarrollado en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), norma que tiene como objeto principal, como indica su título, hacer realmente efectivo este derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando medidas dirigidas a eliminar y corregir conductas discriminatorias por razón de sexo (art. 1 LOI).

Este reconocimiento general del principio de igualdad se concretaba ya, a nivel publicitario, en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad (en adelante, LGP), que considera ilícita aquella publicidad “que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 14, 18 y 20, apartado

4”. Califica en especial como ilícitos aquellos anuncios “que presenten a las mujeres de forma vejatoria o discriminatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género” [art. 3, letra a) LGP].

La lucha contra estas actuaciones ilícitas en la actividad publicitaria puede llevarse a cabo ejercitando acciones judiciales o presentando reclamaciones ante órganos de resolución extrajudicial de litigios (como Autocontrol en el caso que nos ocupa) por el incumplimiento de los compromisos éticos adquiridos de forma voluntaria por las empresas, que integran los denominados “sistemas de autorregulación”.

Entre los códigos éticos aplicados por Autocontrol, destacan dos de carácter general (el Código de Conducta Publicitaria y el Código Ético de Confianza Online: sobre Publicidad Interactiva y Comercio Electrónico) y un buen número de códigos sectoriales, entre los que figura el Código de Autorregulación de la Publicidad Infantil de Juguetes, de la Asociación Española de Jugueteros.

En aplicación del Código de Conducta Publicitaria, de carácter general, como se acaba de indicar, el pasado año 2015 se dictaron cuatro resoluciones del Jurado de Autocontrol en las que se resolvieron las reclamaciones presentadas por la Unión de Consumidores de la Comunitat Valenciana frente a diversas actuaciones publicitarias realizadas por algunas de las cadenas de supermercados más importantes de nuestro país .

**“En los cuatro casos, la publicidad denunciada tenía por objeto los ya familiares catálogos de juguetes utilizados por cada uno de ellos para la campaña de Navidad.”**

El motivo por el que se consideraba que dichos folletos no respetaban la igualdad de género era, fundamentalmente, la segmentación de los diversos artículos, presentándolos específicamente como dirigidos a niñas y niños, no sólo por las fotografías que los acompañaban (sólo de uno de los géneros en cada caso), sino también por los colores utilizados específicamente en función del grupo de destinatarios (rosas, verdes, azules).

La Unión de Consumidores de la Comunitat Valenciana entendía que en la publicidad que figuraba en esos catálogos promocionales al separar los juguetes por bloques se estaba promoviendo “la perpetuación de los roles o estereotipos establecidos según el género”.

Los argumentos ofrecidos por las cadenas de supermercados en defensa de su actuación se centraban en eximir su responsabilidad por entender en algunos casos que se habían limitado a difundir los materiales publicitarios que les habían sido facilitados por los fabricantes o proveedores o, en otros casos, simplemente por razones estéticas y de marketing.

El Jurado de Autocontrol resolvió todas las reclamaciones con los mismos argumentos, considerando que la publicidad realizada en dichos catálogos era incompatible con la norma 10 del Código de Conducta Publicitaria (Publicidad discriminatoria), según la cual “la publicidad no sugerirá circunstancias de discriminación ya sea por razón de raza, nacionalidad, religión, sexo u orientación sexual, ni atentará contra la dignidad de la persona. En particular, se evitarán aquellos anuncios que puedan resultar vejatorios o discriminatorios para la mujer”. Para ello, realizó un examen de conjunto de cada uno de los catálogos de juguetes indicados, tras el cual entendió que las imágenes utilizadas ofrecían “una clara división y diferenciación dentro del mismo entre los bloques de juguetes que estarían destinados a niños y aquellos otros bloques que estarían destinados a niñas”. En todos los casos, citaba como precedente que se tuvo en cuenta en la valoración y decisión adoptada, la Sentencia del Juzgado de Primera Instancia de Ibi de 3 de marzo de 1992, en la que ya se consideró contraria al artículo

3 de la LGP dicha fragmentación discriminatoria de juguetes con distintos destinatarios: muñecas y utensilios para la casa y la cocina (niñas) y juguetes relativos al mundo exterior y de las profesiones (niños).

Las resoluciones que se citan son una muestra clara de lo que sigue ocurriendo en este mercado en lo que respecta a la protección y defensa del derecho fundamental a la igualdad. Debemos pues continuar demandando un verdadero compromiso social para tratar de conseguir una sociedad más igualitaria. En este caso concreto, el objetivo prioritario es conseguir que la oferta y publicidad de juguetes no sea discriminatoria. Hay que reclamar por ello no sólo una mayor conciencia de todos los que intervienen en el proceso publicitario (anunciantes, medios y agencias), sino también y muy

especialmente, de los distribuidores y de los propios fabricantes”

Para éstos específicamente, el Código de Autorregulación de la Publicidad Infantil de Juguetes también contiene, en el apartado dedicado a “Educación y valores cívicos”, un compromiso dirigido a que los mensajes publicitarios de juguetes eviten mostrar sesgos de género en la presentación que hacen de niños y niñas . Esperamos que estas reflexiones ayuden a superar la distancia, aún considerable, que existe entre los compromisos éticos que los operadores de este sector asumen en sus mecanismos de autorregulación y la realidad del mercado, en especial, en lo que afecta al recurso a los comportamientos estereotipados como herramienta publicitaria. ■

<sup>1</sup> [www.autocontrol.es](http://www.autocontrol.es)

<sup>2</sup> Resolución de 22 de enero de 2015 de la Sección Segunda del Jurado por la que se solicita a Alcampo S.A. la rectificación de una publicidad reclamada por la Unión de Consumidores de la Comunitat Valenciana; Resolución de 22 de enero de 2015 de la Sección Segunda del Jurado por la que se estima la reclamación presentada por la Unión de Consumidores de la Comunitat Valenciana frente a una publicidad de la que es responsable Toys 'R' Us Iberia, S.A; Resolución de 22 de enero de 2015 de la Sección Segunda del Jurado por la que se estima la reclamación presentada por la Unión de Consumidores de la Comunitat Valenciana frente a una publicidad de la que es responsable Centros Comerciales Carrefour , S.A y Resolución de 22 de enero de 2015 de la Sección Segunda del Jurado por la que se estima la reclamación presentada por la Unión de Consumidores de la Comunitat Valenciana frente a una publicidad de la que es responsable El Corte Inglés, S.A.

<sup>3</sup> A estos efectos, conviene recordar que la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa es un criterio a tener en cuenta para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” (art. 50.4 LOI). Ver también el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre.

# Cultivando Igualdad

## II Jornada empresarias como motor de la economía almeriense.

Fecha: **5 de Noviembre.**

Lugar: **Hotel Nuevo Torreluz.**

Organizado por: **Diputación de Almería.**

Se trabajó sobre: Presentación de las redes de empresarias regional y nacional, además de la Red de Empresarias de Almería, REDEA.org. Por su parte, la empresaria Patricia Rosales impartió la ponencia "Siete años de coraje". Finalmente asistimos a una mesa redonda sobre innovación e internacionalización en la empresa y a un taller de conciliación titulado "El club de las malas madres".



## VI Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres.

Fecha: **9 de noviembre.**

Organizado por: **Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía.**

Lugar: **FIBES Sevilla.**

Se trabajó sobre: El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia: Intervención y estrategias, la nueva misoginia y la vulnerabilidad enfocada desde el derecho, entre otros temas de interés. Cabe destacar que la Delegada del Rector para la Igualdad de la UAL, ha formado parte del comité científico en la valoración de los artículos presentados. Por último señalar que participamos en un grupo de trabajo sobre la adolescencia y juventud como factor de vulnerabilidad ante la violencia de género.



## Día internacional contra la violencia hacia las mujeres.

Fecha: **25 de noviembre.**

Lugar: **Museo Arqueológico.**

Organizado por: Centro provincial del Instituto Andaluz de la Mujer en Almería. Detalle del evento: En primer lugar hubo una concentración y lectura de manifiesto para posteriormente impartirse la charla sobre "Hijas e hijos en violencia de género".



**Congreso Internacional Mujeres, Cultura y Sociedad: "Mujeres, feminismo y género en el siglo XXI".**

Fecha: **20 y 21 de noviembre.**

Lugar: **Universidad de Almería.**

Organizado por: **Facultad de Humanidades.** Se trabajó sobre: Feminismo del siglo XXI, género y políticas públicas de igualdad, mujeres y literatura. Acompañando por exposiciones de fotografías y cómics, taller de aikido (defensa personal) y representaciones teatrales.



**Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer en la UAL.**

Fecha: **26 de noviembre.**

Lugar: **Universidad de Almería.**

Organizado por: **Delegación del Rector para la Igualdad de Género.**

Se trabajó sobre: Los falsos mitos en violencia de género y una charla- demostración sobre la utilidad del perro en la prevención de la violencia de género, su actuación disuasoria y la terapia asistida a la víctima.



## I Foro de Igualdad en la Universidad de Almería.

Fecha: **1 de diciembre.**

Lugar: **Universidad de Almería.**

Organizado por: **Delegación del Rector para la Igualdad de Género.**

Se trabajó sobre: Las principales líneas de trabajo en las Redes Universitarias para la Igualdad, el papel de la mujer en el mundo científico, docente e investigador: Evolución y estado actual, la igualdad en la agenda internacional: Objetivos cumplidos y desafíos pendientes. Para finalizar se celebró un taller sobre la problemática de la trata titulado “De lo invisible a lo visible”.

Presidió el Rector, Carmelo Rodríguez Torreblanca, que resaltó en su discurso inaugural como objetivo prioritario del equipo de gobierno, impulsar la promoción de la igualdad de género dentro de la institución universitaria.

Además, hizo especial hincapié en que es un tema que nos concierne absolutamente a todos, haciendo así un llamamiento a la participación activa de la comunidad universitaria, dónde no sólo las mujeres deben avanzar y despojarse de estereotipos discriminatorios, sino que los hombres deben hacerlo también, por ejemplo en lo referente a la represión en la expresión de sentimientos o de sensibilidad por algunos temas que tradicionalmente parecían ser patente de las mujeres.



## Mini-Glosario de género

**Coeducación:** Modelo educativo, distinto al tradicional, basado en la igualdad de oportunidades y dirigido a la eliminación de los estereotipos por razón de sexo, eliminando situaciones de desigualdad y jerarquías culturales sexistas.

**Currículum oculto:** Conjunto de nociones, pautas y valores no explícitos, que se transmiten inconscientemente en el ámbito educativo y que influyen determinadamente en las actitudes y conductas que el alumnado va asumiendo a lo largo del periodo escolar.

**Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre el salario medio de los hombres y de las mujeres.

**Techo de cristal:** Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

**Violencia contra las mujeres:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

**Invisibilización:** Acto de no tener en cuenta o no prestar atención a una realidad, como si ésta no existiera.



Revista Igualdad

Número 1 año XV

**Dirección**

María Isabel Ramírez Álvarez

**Edita**

Delegación del Rector para la Igualdad de Género

**Redacción**

Patricia Sicilia Mármol

**Diseño y Maquetación**

Patricia López Berenguer

**Publicación de Difusión Gratuita**

Las informaciones, conceptos y opiniones emitidas en esta revista no necesariamente reflejan la posición de su dirección, sus editores y su equipo de redacción. Por esta razón, no nos hacemos responsables de las informaciones, opiniones y conceptos emitidos en esta publicación, aunque respetamos y defendemos el principio de libertad de expresión.

ISSN 2444-8362



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Delegación del Rector para la Igualdad