

ARTÍCULOS:

La Igualdad se aprende

Miguel Lorente Acosta

Los problemas medioambientales desde la perspectiva de género

Teresa Claramunt Vallespí

Beijing+20: Una revisión crítica de los costes de la maternidad

Ana María Pérez Vallejo

ENTREVISTAS:

Dolores Gómez Ferrón

Empresaria agrícola y Medalla de Oro de Andalucía 2013

Elena González-Blanco

Investigadora de reconocido prestigio internacional en Humanidades Digitales

Cristina García Sainz

Directora de la Unidad de Igualdad en la Universidad Autónoma de Madrid



REVISTA IGUALDAD

Nº2

SUMARIO

- | | |
|-----------|--|
| 1 | Editorial
Maribel Ramírez |
| 2 | Artículo
<i>La Igualdad se aprende</i>
Miguel Lorente Acosta |
| 4 | Entrevista
Dolores Gómez Ferrón |
| 8 | Artículo
<i>Los problemas medioambientales desde la perspectiva de género</i>
Teresa Claramunt Vallespí |
| 15 | Entrevista
Elena González-Blanco |
| 17 | Artículo
<i>Beijing+20: Una revisión crítica de los costes de la maternidad</i>
Ana María Pérez Vallejo |
| 25 | Especial Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas |
| 26 | Entrevista
Cristina García Sainz |
| 35 | Cultivando IgUALdad |
| 38 | Mini glosario de términos |

Editorial

Maribel Ramírez

Delegada del Rector para la Igualdad en la UAL.



La elección de carrera es una de las decisiones más importantes de la vida de una persona, pues de ella puede depender su futuro. Esta nueva edición de la revista coincide con las fechas «de elección» para miles de jóvenes que acaban de realizar la Prueba de Acceso a la Universidad (PAU). Una vez superada la selectividad, toca plantearse el futuro más inmediato. Aunque hay otras opciones, la más común es el acceso a la universidad. Pero, ¿qué carrera elegir?

Actualmente, a pesar de que las chicas y los chicos se encuentran en situaciones de decisión similares, todavía pueden observarse grandes diferencias asociadas al género, en la elección de la carrera universitaria. Estadísticamente, nos encontramos con grados en los que predominan notablemente las matrículas de chicas (enfermería, pedagogía, educación social,...) y en el lado opuesto nos encontramos con grados en los que los chicos son la gran mayoría y que coinciden con carreras (tradicionalmente masculinas) como las ingenierías en su mayoría. Por supuesto también hay carreras que son elegidas prácticamente al cincuenta por ciento tanto por hombres como por mujeres (Matemáticas, Química o Geología...)

Si existe comportamiento diferenciado en el proceso de elección de chicos y chicas, ¿sería necesario revisar los procesos de orientación para la igualdad entre los sexos y adoptar medidas adecuadas para orientar escolar y profesionalmente a las mujeres de cara a que realicen elecciones no tradicionales y sigan una formación que las cualifique para acceder a un abanico de profesiones y empleos mucho más diversificado?.

La Universidad de Almería está implantando medias para promocionar la igualdad de género en toda su comunidad. Es por ello, que hacemos un llamamiento general a todos los chicos y chicas que están a punto de escoger una de nuestras titulaciones para que no lo hagan de acuerdo a los estereotipos sociales que vamos adquiriendo desde la infancia; sino que su elección esté basada en lo que verdaderamente les atrae, teniendo en cuenta que, muy probablemente, se van a dedicar a ello el resto de sus vidas.

Las mujeres y los hombres somos igualmente válidos para ejercer cualquier tipo de profesión y por lo tanto, tenemos la misma capacidad para estudiar las diversas titulaciones con total éxito. Así que, chicas y chicos escoged con corazón y trabajemos conjuntamente en la senda de la **igUALdad**.

LA IGUALDAD SE APRENDE

Miguel Lorente Acosta

Doctor en medicina.

Director de la Unidad de Igualdad-UGR

Creer que nacemos con la igualdad incorporada como valor a nuestra condición ciudadana por estar formalmente reconocida, es como pensar que tenemos garantizada la salud por aparecer reconocido su derecho en la ley. La igualdad, como ocurre con el resto de los Derechos Humanos, se alcanza al caminar por la vida y al tomar conciencia de las referencias que la definen y la atacan, pero a diferencia de lo que sucede con la Libertad, la Justicia, la Dignidad... el camino a recorrer transcurre a través de una sociedad sin igualdad real, de ahí la dificultad de llegar hasta ella y la necesidad de su aprendizaje.

Nacer en una sociedad desigual en la que determinadas personas, status, ideas, creencias... tienen más valor que otras por el simple hecho de ser presentadas como referencia por la costumbre y la tradición, lleva a que las personas interioricen esa «normalidad» como marco a partir del cual desarrollar su identidad y las relaciones de convivencia, sin que ese valor añadido de forma arbitraria sea interpretado como una injusticia o algo cuestionable en sí mismo.

Y la primera desigualdad, original en el tiempo y pilar de todas las demás, es la desigualdad entre hombres y mujeres. La desigualdad de género permite que en cualquier circunstancia, sean ricos o pobres, con la piel de un color u otro, residan en el país de nacimiento o en uno muy lejano, defendiendo unas ideas o las contrarias, profesando una religión o declarándose agnóstico... un hombre siempre encontrará a mujeres en una posición inferior a la suya por el hecho de ser mujeres, aunque haya otras en niveles superio-



res por cuestiones materiales o circunstanciales, pero no identitarias o culturales: La desigualdad de género está asociada a la condición de ser hombre y mujer, no a la situación que ocupan unos y otras en la sociedad. Esta construcción hace que cualquier mujer tenga a priori una serie de dificultades añadidas al desenvolverse en una sociedad jerarquizada sobre elementos que favorecen la posición de los hombres y dificultan las de las mujeres.

No es casualidad que las mujeres estén sobre-representadas en la pobreza, el analfabetismo, el desempleo, los salarios más bajos... Ni tampoco que sean ellas quienes, en iguales condiciones de trabajo fuera de casa, realicen mayoritariamente las labores domésticas y las tareas de cuidado. De hecho, el Barómetro del CIS de abril de 2014 puso de manifiesto que las mujeres emplean un 97% más de tiempo cada día al trabajo en casa, y un 26% más al cuidado de los hijos e hijas; los hombres a cambio tienen un 34% más de tiempo de ocio diario.

La desigualdad de género está asociada a la condición de ser hombre y mujer, no a la situación que ocupan unos y otras en la sociedad

Y tampoco es fortuito que las mujeres sufran violencia dentro de las relaciones de pareja con la

«normalidad» como argumento, y que la crítica quede reservada sólo a las agresiones graves y a los homicidios. Cada año en España, alrededor de 600.000 mujeres sufren violencia de género y unas 60 son asesinadas por sus parejas o ex-parejas, al tiempo que una parte de la sociedad intenta confundir sobre esta realidad hablando de «denuncias falsas», o diciendo que «todas las violencias son iguales». La distancia y pasividad de la sociedad ante la desigualdad y sus manifestaciones, entre ellas la propia violencia de género, sólo se puede justificar por el desconocimiento de la realidad que se esconde detrás de esta construcción cultural interesada.

Se trata de un modelo de sociedad jerarquizado y tramposo que en lugar de evitar el conflicto lo busca, porque en él quien ocupa una posición superior tiene más probabilidades de resolverlo de manera favorable a sus intereses. Abordar los conflictos desde una posición de igualdad conlleva solucionarlos con la razón, hacerlo desde una posición de desigualdad implica solucionarlos con el poder como argumento, y quien cuenta con ese poder no quiere renunciar a él, de ahí que el modelo se perpetúe.

Cada año en España, alrededor de 600.000 mujeres sufren violencia de género y unas 60 son asesinadas por sus parejas o ex-parejas, al tiempo que una parte de la sociedad intenta confundir sobre esta realidad hablando de «denuncias falsas», o diciendo que «todas las violencias son iguales»

Uno de los primeros retos que debemos afrontar como sociedad es cambiar esta realidad y erradicar la desigualdad para que la Igualdad sea un valor referente de la convivencia, como lo es la Justicia, la Libertad, la Dignidad, la Paz... más allá de los límites que las circunstancias sitúan, pero nunca como condición de nada y menos de nadie. Y para ello hay que tomar conciencia de esa realidad, y eso exige conocimiento. La Igualdad se aprende, y se aprende en la calle y en las aulas. La

Universidad debe ser la principal fuente de aprendizaje de Igualdad por un doble motivo. Por un lado, por la necesidad de alcanzar una conciencia crítica a través de un conocimiento libre de prejuicios y mitos que han llevado históricamente a abordar los problemas sin cuestionar la realidad que los generaba. Y por otro lado, adaptando la enseñanza de cada titulación y orientándola para que quienes luego ejerzan las profesiones que aborden los problemas y conflictos sociales que el propio modelo ocasiona, lo hagan buscando devolver la Igualdad ausente, no sólo corregir el resultado alterado.

La Universidad debe ser líder en liberar a la Igualdad de todos los mitos que la hacen aparente sin cuestionar la desigualdad y la injusticia social que la hacen imposible, y ha de hacerlo a través de la docencia para transmitir ese conocimiento, la investigación para ampliarlo, y el ejemplo como referencia y prueba de coherencia y confianza social.

Hoy los estudios sociológicos indican que la juventud es la principal garantía para que continúe la desigualdad. La misma juventud que llena las aulas de la Universidad afirma en un 30% que «*si un hombre maltrata a su mujer es porque ella habrá hecho algo*» (Centro Reina Sofía, febrero 2015), y esos alumnos y alumnas de hoy, mañana serán los profesionales que resolverán los problemas que ocasiona la desigualdad en los más diversos ámbitos sociales, y los que defenderán los valores que articulen la convivencia en la sociedad. Si salen de la Universidad con la misma forma de entender las relaciones sociales, solucionarían el síntoma, pero no el problema que lo ocasiona.

Si la Igualdad se aprende, la Universidad ha de enseñarla; y además ha de hacerlo con el ejemplo, ya lo dijo el premio Nobel de la Paz, Albert Schweitzer, «*el ejemplo no es la mejor manera de enseñar, es la única forma de hacerlo*». Difícilmente podría enseñarse Medicina si un buen hospital clínico que curara a los pacientes, ni Arquitectura si los propios edificios universitarios se cayeran por defectos de construcción... la Universidad ha de ser fuente de Igualdad para enseñarla al alumnado y a la sociedad, y ha de serlo con el conocimiento y el ejemplo de ahí que deba promocionar y reforzar sus Unidades de Igualdad ■

Entrevista a Dolores Gómez Ferrón

Empresaria agrícola y Medalla de Oro de Andalucía 2013

«Como mujer a veces he sentido que tenía que demostrar algo, como agricultora son alucinantes los estereotipos que existen aún hoy en día»

Dolores Gómez Ferrón es empresaria agrícola, fundadora y gerente de la firma familiar Clisol Agro, especializada en producción de hortalizas y agroturismo. Fue Medalla de Oro de Andalucía en el año 2013 y ha sido recientemente galardonada con la distinción de 'Excelencia a la innovación en diversificación de la actividad económica en el medio rural' del Ministerio de Agricultura, premio que la afianza como referente nacional e internacional en innovación y sostenibilidad agrícola. Acostumbra a hablar sin pelos en la lengua y a poner el foco allí donde otros no miran, como la situación del medio ambiente o los cambios culturales que están afectando a la salud de los más pequeños sin que nos estemos dando cuenta de ello.

IGUALDAD (I.G.): Usted ha conseguido más de una docena de reconocimientos a lo largo de su carrera profesional, entre ellos la medalla de Oro de Andalucía 2013. ¿Qué aspectos de su personalidad cree que le han ayudado a conseguirlo?

DOLORES GÓMEZ FERRÓN (D.G.F.): Pues mucha paciencia, mucho tesón y mucho creer que lo que se me ocurrió hace 15 años era realmente una necesidad del sector agrícola. Sobre todo creer en lo que estás haciendo.

I.G.: ¿Cómo surge la idea de unir agricultura, ecología y turismo?



D.G.F.: Después de llevar toda la vida dedicada a la agricultura empecé a tomar conciencia de algunas cosas. La mayoría de la gente en este sector, —como ocurre en general—, andamos metidos en la vorágine del día a día y olvidamos que en nuestro caso lo fundamental es ser capaces de llegar a los consumidores finales y contarles nuestra historia.

I.G.: Y eso comenzó a hacer usted, organizando de manera regular visitas al invernadero y dando a conocer la agricultura almeriense a grupos de extranjeros, mayores, niños... Algo que usted ya hacía pero intentando darle la importancia que se merece.

D.G.F.: Sí, aunque desgraciadamente sigue siendo una actividad poco reconocida en cierta forma. Tengo que decir que aunque yo soy muy «mediática» hay semanas que son buenísimas de visitas y otras que no hay absolutamente nadie. Te das cuenta de que podríamos llegar a un público diez veces mayor del que estamos llegando. Y cuando ves la reacción del público y cómo cambian las mentes tras la visita sobre lo que opinan de nuestros productos, te preguntas qué puedes hacer para llegar a más gente. En este sentido, y no me importa decirlo, sigo notando que falta el apoyo en el sector base. Mucha gente me pregun-

ta si esto es una actividad privada o del sector y, cuando yo digo que es privada totalmente y que en este sentido no estamos con el sector, genera asombro. Lo más gratificante es la felicitación del público que te visita o de los padres de los niños que, después de leer el cuento sobre nuestra agricultura, me dicen cómo ya saben explicar mejor que los mayores conceptos como el control biológico o la lucha integrada. Muy poquito a poco, como hormiguitas, estamos consiguiendo llegar a gente muy diversa y a mucha gente. Creo que esto no tiene suficiente transcendencia.

I.G.: Si hablamos de los esfuerzos que se están haciendo en innovación y calidad agrícola, ¿cree que están realmente dando sus frutos?

D.G.F.: Por supuesto que la innovación está dando frutos. Lo que veo con preocupación son los cambios que influyen directamente en el consumo de alimentos de niños y niñas. Y de eso no estamos hablando.

Lo más gratificante es la felicitación del público que te visita o de los padres de los niños que, después de leer el cuento sobre nuestra agricultura, me dicen cómo ya saben explicar mejor que los mayores conceptos como el control biológico o la lucha integrada

I.G.: ¿A qué cambios se refiere?

D.G.F.: La sociedad cambia: las modas, las reacciones de los clientes y de los propios niños. Y en los últimos tiempos nos estamos dando cuenta de que los pequeños no toleran el azúcar natural. Al final del recorrido ofrecemos un desayuno mediterráneo, un desayuno saludable, y el paladar de la mayoría de los niños no tolera los azúcares naturales de las hortalizas. Me parece que el hecho de que les estemos dando, desde los siete u ocho meses al dejar de tomar leche materna, leches enriquecidas es un error: cuando les entra el azúcar natural de los tomates *cherry* no lo toleran. Los acostumbramos al azúcar industrial des-

de bebas y eso es una alimentación insana que provoca graves problemas de salud. Son muy poquitos niños los que comen hortalizas como dieta diaria; lo vemos cuando nos visitan los colegios, son niños y niñas inmigrantes los que conservan hábitos de consumo saludables; me llama mucho la atención que nadie hable de eso. Nosotros lo vemos día a día.

I.G.: Y en cuanto al sector agrícola, ¿en qué se puede mejorar?

D.G.F.: Se habla mucho de promoción. Pues si queremos promocionar nuestra tierra, nuestros productos, nuestro turismo, tenemos que ser exquisitos en el respeto al medio ambiente, en la limpieza de nuestro entorno. Parece que nos fijamos sólo en la casa y el invernadero y nos olvidamos de la calle. Tenemos que cambiar los hábitos, y no solo los agricultores. Sólo tenemos que ir a cualquier entrada de un núcleo de población y ver la basura que se acumula en los arcones. Yo estoy al lado de un paraje natural, Punta Entinas-Sabinar y es de juzgado de guardia como está... Y no se trata de echar la culpa a una administración u otra sino de ver que hacemos nosotros mismos porque nosotros lo ensuciamos. Echo de menos que se hable de esto en los foros de turismo o de agricultura. Trabajo con turistas hace 15 años y por mucha imagen que queramos dar en un folleto o en una feria lo prioritario debería ser, —que no lo es hoy por hoy—, la conservación y limpieza de nuestro entorno.

I.G.: 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 ¿considera que ha tenido modelos apropiados y suficientes de mujeres a lo largo de su vida?

D.G.F.: Sí, he tenido y tengo, y pienso mucho en ellas. En mujeres que han vivido en otra época y que han conseguido romper barreras sin ni siquiera ser conscientes de ello. Y también mujeres más jóvenes. No hablo necesariamente de mujeres que sean conocidas; de toda la vida hay mujeres que han hecho cosas lo que pasa es que no se les ha dado visibilidad.

Trabajo con turistas hace 15 años y por mucha imagen que queramos dar en un folleto o en una feria lo prioritario debería ser, —que no lo es hoy por hoy—, la conservación y limpieza de nuestro entorno

I.G.: Siempre se ha movido en un sector tradicionalmente masculino, ¿ha percibido discriminación en alguno de los ambientes profesionales en los que ha trabajado?

D.G.F.: No discriminación pero sí un tener que... no sé si es la palabra... demostrar que eres tan válida en ese foro, en esa reunión, como cualquier otro. Sí que a veces he tenido la sensación de qué si en lugar de ser yo, mujer, hubiera venido un hombre a contar esto, independientemente de su situación, de más o menos envergadura empresarial, pues igual se le escucha de otra manera, no como la loca esta que viene aquí a contarnos cuentos. En los primeros tiempos sí he tenido esa sensación. Y eso como mujer, luego como agricultora es alucinante. Cuando empiezas a hablar en un foro público se levantan las miradas y al final te preguntan: «¿pero tú eres agricultura de verdad?». Este es otro problema de Almería, cuya economía está basada en un 40 por ciento en la agricultura: la visión negativa de los agricultores, nos siguen viendo con la boina. Se nos desprecia porque ancestralmente los humanos nos consideramos superiores a los vegetales. Por otra parte no hacemos nada para revertir esta situación. En los medios de comunicación no hay noticias sobre producción de alimentos, —no llega al 1 por ciento—, y cuando salimos es por una crisis alimentaria. Somos fundamentales y no estamos presentes. Almería además produce para la dieta más sana del mundo que es la dieta mediterránea.

I.G.: ¿Cómo concilia la vida personal y familiar una mujer con tanta responsabilidad?

D.G.F.: Por el privilegio de tener una madre. Esas abuelas a las que la sociedad les reconoce muy poco. El papel de las abuelas es fundamental para el desarrollo de las mujeres, de sus hijas. Yo he

podido hacer todo lo que he hecho gracias a mi madre.

I.G.: ¿Qué medidas cree que son necesarias poner en marcha en las empresas para conseguir una igualdad real?

D.G.F.: Deberíamos estar en la dirección de las cooperativas, en los consejos rectores y no estamos. A la hora de cambiar cosas tiene que ver una masa crítica de féminas y eso no está.

I.G.: Y la sociedad, ¿en qué cree que tiene que cambiar para ser realmente igualitaria?

D.G.F.: En la transmisión de valores a los hijos y a los nietos. Tiene que ir desde abajo. Las políticas se tienen que hacer pero no es suficiente. Y estamos dejando de hacerlo por la nueva forma vida, con las tecnologías. Trabajo mucho con gente del norte de Europa, y hace poco me decía una señora sueca que ahora llevan unos meses en Suecia hablando sobre que la primera palabra que dice allí un bebe ya no es papá o mamá es «ipad». Si piensas en tus familiares más cercanos, en los niños pequeños que ya con el dedito ponen el vídeo y nos sentimos orgullosos... O por ejemplo el otro día un señor agricultor de Inglaterra, mayor, me preguntaba que estatus tienen aquí los abuelos, porque me decía que en su país son tratados como un estorbo. Sinceramente creo que nos están manejando subliminalmente y tenemos señales de hacía donde y no somos conscientes. Yo lo relaciono mucho con nuestro trabajo, con la producción de alimentos y la vida de las plantas, con lo que les pasa: ellas nos dan grandes lecciones.

I.G.: ¿Qué papel debe jugar la Universidad en la formación de los empresarios?

D.G.F.: La universidad, todo el sistema educativo en general, debe cambiar, ser más creativa e interactiva. El alumnado debe estar motivado por sus profesores, ser activos; éstos tienen que cambiar la forma de transmitir conocimientos. Porque de lo que hemos estado hablando, valores, no se enseñan ni en la universidad ni antes. No se trata de hacer muchos codos para tener la mejor nota y ser competitivo. Sinceramente está bien lo de ser competitivo, pero la gente tiene que tener valores y criterio sobre qué tenemos que hacer y saber que lo que hacemos repercute en nuestro

Sí que a veces he tenido la sensación de qué si en lugar de ser yo, mujer, hubiera venido un hombre a contar esto, independientemente de su situación, de más o menos envergadura empresarial, pues igual se le escucha de otra manera, no como la loca esta que viene aquí a contarnos cuentos

entorno, y también aprender a ser feliz. Y el sistema está enfocado a otra cosa.

I.G.: En cuanto a las instituciones, ¿cree que están dando apoyo suficiente y adecuado a las emprendedoras?

D.G.F.: Quiero decir que cuando en la empresa se realiza formación interna ésta no tiene ningún reconocimiento y eso no me parece acertado, porque tanto yo como ellos estamos haciendo un esfuerzo; por mi parte aportando mi experiencia y conocimiento acumulado a lo largo de los años y por la de ellos realizando un aprendizaje. En cuanto a emprender, no hay ayuda, y no me refiero a una ayuda económica, sino al papeleo, la burocracia... Se habla de emprender pero el camino es hacerte autónomo y ya sabemos lo que es un autónomo en este país. Y está aceptado, la sociedad lo ha asumido de tal forma que hasta la publicidad nos muestra como si fuéramos un extraterrestre. Si quieres lo tomas y si no lo dejas. Es una vorágine ■

Creo que nos están manejando subliminalmente y tenemos señales de hacia donde y no somos conscientes. Yo lo relaciono mucho con nuestro trabajo, con la producción de alimentos y la vida de las plantas, con lo que les pasa: ellas nos dan grandes lecciones

LOS PROBLEMAS MEDIOAMBIENTALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Teresa Claramunt Vallespí
Bióloga. Almería



Desde los comienzos de la humanidad, las mujeres han jugado un papel muy importante en el cuidado y protección del medio ambiente. En la prehistoria las mujeres cazaban, recolectaban y cultivaban la tierra, es por tanto evidente que ya conocían las especies animales y vegetales y sabían que factores mejoraban o empeoraban sus cosechas.

En virtud del sistema sexo/género la relación de las mujeres con la naturaleza se articula de forma diferente a la de los hombres. En la mayoría de las sociedades, las mujeres son las encargadas de la subsistencia familiar: cocinan, cultivan la huerta familiar, acarrear el agua, etc., es decir a las mujeres se les ha adjudicado siempre el ámbito restringido de lo doméstico y lo privado mientras que los hombres se han reservado lo público, la cultura y el poder.

Las mujeres y los hombres no están involucrados ni en el mismo grado ni de la misma forma en los problemas ambientales. Esta diferenciación se da tanto en su papel de usuarias, productoras y consumidoras de los recursos naturales y del medio ambiente como en el de expertas conocedoras y gestoras del mismo.

Durante muchos años se ha supuesto que los impactos negativos de los grandes problemas ambientales y los esfuerzos para mitigarlos, tienen efectos similares tanto en mujeres como en hombres. Sin embargo, últimamente se está reconociendo cada vez más que mujeres y hombres

viven los problemas de manera diferente y que las desigualdades de género disminuyen la capacidad de las mujeres para hacerles frente. También se está reconociendo que las mujeres son gestoras importantes del cambio, al tiempo que poseedoras de conocimiento y destrezas importantes para todo lo relacionado con la mitigación, adaptación y reducción de riesgos de los problemas ambientales.

La visión de las mujeres sobre temas tales como la destrucción de la capa de ozono, la deforestación de bosques y selvas, o la evidente contaminación del medio, ha generado el denominado ecofeminismo, un movimiento social que aparece en Europa en 1974. Sin embargo, y para demostrar que el ecofeminismo no es la única respuesta de las mujeres a la situación del medio ambiente se produce la paradoja de que las mayores movilizaciones de las mujeres en torno a la conservación de la naturaleza se han dado en los países menos desarrollados (Movimiento Cinturón Verde, en Kenia o el movimiento Chipko, en la India).

Se está reconociendo cada vez más que mujeres y hombres viven los problemas de manera diferente y que las desigualdades de género disminuyen la capacidad de las mujeres para hacerles frente

Esta situación se refleja en la concesión de los premios Goldman que en gran medida han sido concedidos a mujeres que han desarrollado, su lucha a favor el medio ambiente, en estos países.

Los premios Goldman fueron instituidos en 1990 por los filántropos Richard N. Goldman y su mujer, Rhoda H. Goldman, y se conceden anualmente como distinción a personas que trabajan en la defensa de la naturaleza y el medio ambiente. Desde su constitución 70 mujeres han recibido esta distinción, que representa el 41,37% del total de las personas galardonadas.

El género como categoría de análisis está ausente en gran parte de los estudios realizados a favor de un desarrollo sostenible, si bien en los últimos años comienza a hacerse visible en los organismos internacionales, gracias, sobre todo, al tesón de grupos de mujeres del llamado Tercer Mundo.

La inclusión de las mujeres en materia de medio ambiente es muy reciente, puesto que ni en la Declaración de la Conferencia de Naciones Unidas sobre el medio humano (Estocolmo 1972), ni en el Informe de la Comisión Brundtland (1987) se contempló la perspectiva de género.

En lugar de asistir a la escuela, las niñas pasan horas dedicadas a esa tarea de conseguir agua, y cuando tienen la buena suerte de poder hacerlo están a menudo demasiado cansadas para realizar cualquier tarea de aprendizaje

En las reuniones preparatorias de la Cumbre de Río (1991–1992), la Asamblea Mundial sobre la Mujer y el Medio Ambiente y el Congreso Mundial de Mujeres por un Planeta Sano iniciaron un diagnóstico de las distintas situaciones a las que se enfrentaban mujeres de distintas zonas del planeta con relación al medio ambiente y se plantearon recomendaciones concretas de cara a la Conferencia de Naciones Unidas. El consenso alcanzado se presentó en documento Agenda 21 de la Acción de las Mujeres, en el que se recogía más de un centenar de epígrafes relacionados

con el medio ambiente, en un capítulo titulado *Medidas mundiales a favor de la mujer para lograr un desarrollo sostenible y equitativo*.

En la Conferencia sobre Cambio Climático de Varsovia (2013), la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) dio a conocer el primer índice de Medio Ambiente y Género, clasificando 72 países para estudiar como traducen los mandatos de género en sus políticas sobre el medio ambiente. Los países mejor clasificados fueron Islandia, Holanda y Noruega. República Democrática del Congo, Yemen y Mauritania ocuparon las últimas posiciones del ranking. España aparecía en el octavo puesto.

Agua y saneamiento

El consumo de agua por parte de la humanidad es imparable. El aumento de la población mundial y la expansión de la industria y la agricultura han hecho que el agua se convierta en un recurso frágil. El 47% de los habitantes del mundo carece de infraestructuras de saneamiento, y más de 700 millones de personas tienen serios problemas de acceso a agua potable. Más del 40% de esta población vive en el África subsahariana.

Las mujeres saben donde se encuentran las fuentes locales de agua y conocen su calidad y potabilidad. La recogen, almacenan y controlan su uso y salubridad. La reciclan, usan la menos limpia para lavar y regar y dan el agua de escorrentía al ganado. Estas tareas suponen a menudo un día entero de trabajo. Millones de mujeres emplean un promedio de cinco horas al día en ir a por agua, aunque sea insalubre. A esto habría que añadir que algunas mujeres se enfrentan a amenazas de violencia o violación cuando recorren largas distancias en esta búsqueda.

La dura tarea de ir a buscar agua para uso familiar a pozos distantes a menudo recae en las niñas, por razones de discriminación y de los papeles asignados en razón del género. Esto trae como consecuencia que en lugar de asistir a la escuela, las niñas pasen horas dedicadas a esa tarea de conseguir agua, y cuando tienen la buena suerte de poder hacerlo están a menudo demasiado cansadas para realizar cualquier tarea de aprendizaje

Las mujeres desempeñan un papel clave en la educación infantil respecto al tema del agua. Cada año, mueren cerca de dos millones de niñas y niños a causa de enfermedades relacionadas con la falta de higiene, por lo que educarles para que se laven las manos sigue siendo un medio muy simple y eficaz de prevenir tales enfermedades, por ejemplo la diarrea. También juegan una función fundamental en el abastecimiento, la gestión y la protección del agua; sin embargo, esta tarea primordial de la mujer como proveedora, consumidora de agua y conservadora del medio ambiente, rara vez se ha reflejado en disposiciones institucionales para el aprovechamiento y la gestión de los recursos hídricos

Son pues necesarias políticas efectivas que aborden las necesidades de las mujeres y las preparen y doten de la capacidad de participar, en todos los niveles, en programas de recursos hídricos, incluida la adopción de decisiones y la ejecución de las mismas.

La Alianza de Género y Agua (GWA) fue creada con ocasión del II Foro Mundial del Agua (La Haya marzo de 2000), con el objetivo de transversalizar el enfoque de género en la gestión del agua y promover un acceso equitativo de mujeres y hombres a un agua segura y adecuada, tanto para uso doméstico, como para saneamiento, seguridad alimentaria y sostenibilidad del medio ambiente.

Todos los foros relacionados con este tema vienen resaltando la importancia de fortalecer la participación de las mujeres en todas las actividades de desarrollo relacionadas con el agua, a fin de capitalizar el conocimiento y la capacidad que estas tienen como gestoras de los recursos hídricos.

La existencia de letrinas y servicios higiénicos sanitarios en general es uno de los grandes retos que se deben afrontar para superar las desigualdades de género. El acceso inadecuado a servicios de saneamiento seguros, higiénicos y privados es una causa de vergüenza, malestar físico e inseguridad para millones de mujeres de todo el mundo no desarrollado.

Las mujeres deben recorrer largas distancias a pie para encontrar cierta privacidad, a menudo entre

arbustos o en el campo donde su seguridad personal corre peligro. La deforestación y la pérdida de vegetación agravan la situación.

A esto hay que añadirle que deben esperar la noche para poder hacerlo lo que a su vez les lleva a un forzado control del líquido que ingieren durante el día.

El acceso inadecuado a servicios de saneamiento seguros, higiénicos y privados es una causa de vergüenza, malestar físico e inseguridad para millones de mujeres de todo el mundo no desarrollado

Deforestación

Los bosques representan una fuente de subsistencia e ingresos para más de 1.600 millones de pobres del mundo. Las mujeres que viven en los pueblos de las zonas pobres ven al bosque como un amigo. Les proporciona leña para el fuego y comida para los animales. Las raíces de los árboles ayudan a la tierra a retener el agua de lluvia durante todo el año y pueden recogerla de las fuentes y arroyos. Ellas son las principales usuarias.

La deforestación les afecta mucho más que a los hombres, y cuanto más pobres son, peores son las consecuencias para ellas. Cuando desaparece un bosque cercano las mujeres de la zona van a tener que trabajar mucho más duro porque tienen que andar más para conseguir todo lo que el bosque proporciona

Mujeres de todo el mundo han trabajado para salvaguardar los bosques y para reforestar. La impulsora más destacada del proceso de reforestación fue la ya mencionada bióloga y ecologista keniana Wangari Maathai, fundadora en 1977 del Movimiento Cinturón Verde (Green Belt Movement), destinado a la plantación de árboles para salvar el planeta, y que persigue plantar un cinturón verde de árboles que atraviese África, desde el océano Índico hasta el Atlántico. A lo largo de más de 40 años se han plantado ya casi 50 millo-

nes de árboles y son 80.000 las campesinas que viven gracias a su trabajo en los viveros creados por esta iniciativa. Es de desear que a pesar de la desaparición, en 2011, de su ideóloga y principal impulsora este movimiento siga activo para conseguir los objetivos propuestos.

La impulsora más destacada del proceso de reforestación fue la ya mencionada bióloga y ecologista keniana Wangari Maathai, fundadora en 1977 del Movimiento Cinturón Verde (Green Belt Moviment)

Cambio climático

Hace ya muchos años que la comunidad científica comenzó a alertar del aumento de la temperatura media global y su impacto en el complejo sistema climático. Debido a las desigualdades preexistentes, hombres y mujeres tendrán un diferente grado de vulnerabilidad frente a los efectos de este fenómeno. Por ejemplo, las mujeres rurales suelen tener menos recursos financieros, físicos y humanos que los hombres, y por tanto tienen menos posibilidades de respuesta a los efectos de este problema.

Como las mujeres suelen depender más que los hombres de los recursos naturales, cuando estos se vean directamente afectados por el cambio climático, los medios de vida de las mujeres también resultarían más perjudicados. Aquellas estrategias de adaptación que no tengan en cuenta la vulnerabilidad de las mujeres tienen pocas posibilidades de éxito.

El cambio climático provocará un aumento de la desertificación y de plagas lo que dificultará el acceso al agua potable y complicará la producción de alimentos para consumo doméstico, así como el desarrollo de la pesca y la ganadería.

El cambio climático ya está provocando grandes desastres naturales (inundaciones, tsunamis, huracanes, etc.), que originan y agravan las situaciones de desigualdad de las mujeres en los países

donde ocurren. Ya sucedió en Haití, Filipinas y ahora en Ecuador.

En los primeros momentos de una catástrofe tener acceso a la información es fundamental, para poder enfrentarse a ella. Pero las mujeres, que constituyen el 64% de las personas analfabetas del mundo, tienen serios problemas para comprender las instrucciones de evacuación que emiten las autoridades locales. A esto hay que añadir su generalizado aislamiento doméstico y sus responsabilidades en el cuidado de criaturas y personas mayores que les dificulta su desplazamiento hacia las zonas seguras recomendadas. Las situaciones de embarazo y lactancia incrementan la vulnerabilidad de las mujeres, pues tienen mayores necesidades nutricionales y su movilidad tiene ciertas limitaciones. La aparición de epidemias, por la acumulación de cadáveres y la falta de agua potable también inciden en la situación de las mujeres ya que a veces tienen menor acceso a los servicios médicos que los hombres y además su carga de trabajo se ve incrementada, por el tiempo que invierten en cuidar a las personas enfermas.

Asimismo se incrementan las posibilidades de abusos sexuales ya que hay escasas medidas de protección y vigilancia en los campamentos provisionales que se levantan para las y los damnificados, donde la mayoría de las veces hombres, mujeres y niñas comparten los servicios sanitarios y de higiene. Por otra parte tras un desastre natural las mujeres tienen menos posibilidades de encontrar empleo ya que la oferta laboral suele estar enfocada a roles masculinos

Todas estas circunstancias hacen necesaria la inclusión de la perspectiva de género en cualquier acción solidaria que se realice en una zona afectada por una catástrofe

Como las mujeres suelen depender más que los hombres de los recursos naturales, cuando estos se vean directamente afectados por el cambio climático, los medios de vida de las mujeres también resultarían más perjudicados

Biodiversidad

La pérdida de la biodiversidad es una de las problemáticas más graves a afrontar a escala mundial. La fragmentación de hábitats, el cambio climático, la sobreexplotación y el uso no sostenible de los recursos naturales han puesto en jaque a las especies del planeta y a los bienes y servicios ecológicos a los que los seres humanos están íntimamente ligados. Detener la tasa de pérdida de biodiversidad mundial se plantea como uno de los desafíos cruciales a los que toda la sociedad debe enfrentarse.

La mayoría de las investigaciones sobre la biodiversidad no utilizan el enfoque de género. Esto ha llevado a que los resultados científicos con respecto a la diversidad, las características y usos de las plantas y las causas y respuestas al desgaste genético sean incompletos o erróneos.

Las variedades de semillas de cereales y hortalizas han sido seleccionadas por las mujeres generación tras generación, durante miles de años. En la actualidad muchas semillas han sido modificadas genéticamente y patentadas por grandes empresas, por ejemplo Monsanto. Se está perdiendo grandes variedades de semillas empobreciendo la biodiversidad.

En todo el mundo, son mayoritariamente las mujeres quienes ejercen como recolectoras de plantas silvestres, encargadas de los huertos familiares y conservadoras de semillas. Por ejemplo investigaciones llevadas a cabo en 60 huertos familiares en Tailandia, revelaron 230 especies diferentes de plantas, muchas de las cuales habían sido rescatadas por las mujeres en los bosques cercanos, antes de que estos fueran destruidos.

Generalmente mujeres y hombres poseen conocimientos distintos y preferencias acerca de los animales y las plantas. Por ejemplo, las mujeres consideran el tiempo de cocción, la calidad de la comida, el sabor, la resistencia a daños ocasionados por pájaros, facilidad de recolección, preservación y almacenaje. Los hombres por su parte consideran la conveniencia de las semillas según el tipo de tierra, el almacenamiento y la producción. Ambos conocimientos son necesarios para el bienestar humano.

El mayor número de experiencias llevadas a cabo por mujeres en este ámbito no se corresponde con sus posibilidades de participación en el acceso y control de los recursos.

Además del papel de las mujeres conservadoras de la agrobiodiversidad, no podemos olvidar a esas otras mujeres, que repartidas por los cinco continentes, trabajan o han trabajado en el cuidado y conservación de especies salvajes en peligro de extinción: Jane Goodall (chimpancés), Dian Fossey (gorilas de montaña), Biruté Galdikas (orangutanes), Claudine André (bonobos), Ruth Muñiz López (Águila harpía), etc.

Las variedades de semillas de cereales y hortalizas han sido seleccionadas por las mujeres generación tras generación, durante miles de años. En la actualidad muchas semillas han sido modificadas genéticamente y patentadas por grandes empresas

Residuos y reciclaje

A pesar de la escasa información que actualmente existe sobre el tema, el análisis de la producción de residuos y el tratamiento posterior de los mismos también merece una reflexión desde la perspectiva de género.

El trabajo doméstico es una actividad realizada de forma muy mayoritaria por las mujeres, por tanto es interesante tener en cuenta este hecho, cuando se diseñan campañas para reducir la producción de residuos y para fomentar su reciclaje. En España, la empresa Ecovidrio ha realizado un estudio sobre los usos y actitudes de la población ante el reciclado del vidrio. En él ha constatado que el 72% de las mujeres recicla siempre los residuos de envases de vidrio, pero cuando se habla del reciclaje global este porcentaje disminuye a un 38%.

Otro aspecto que merece conocerse son las experiencias que existen en numerosas ciudades de diversos países de Latinoamérica (Colombia, Nicaragua, Argentina, Bolivia, Cuba, etc.) y tam-

bién algunos de África (Malawi, Congo), que han diseñado programas pensados específicamente para el empoderamiento de las mujeres. Dichos programas tienen como objetivo fomentar la recuperación de los residuos acumulados en los grandes vertederos de las grandes ciudades para proporcionar ingresos y autoempleo a mujeres de comunidades vulnerables.

Gestión y protección del medio ambiente

Existen numerosas mujeres que, desde los años 50 y desde diferentes ámbitos del conocimiento han desarrollado su trabajo para encontrar la manera de reducir en lo posible los daños ecológicos que, por múltiples vías, se están produciendo en la Naturaleza. Esto se ha llevado a cabo, denunciando situaciones de agresión contra el medio ambiente, en unos casos o gestionando programas de recuperación de fauna y flora o dirigiendo organismos y programas medioambientales, en otros. Remitiéndonos solo al apartado de dirección y gestión medioambiental hay que mencionar a las siguientes mujeres:

JULIA MARTON-LEFÈVRE. Directora General de la Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza (UICN), desde 2007. La UICN es una organización internacional dedicada a la conservación de los recursos naturales que reúne a estados, agencias gubernamentales, ONGs y científicas y científicos de todo el mundo. Fue rectora de la Universidad para la Paz de Costa Rica, directora ejecutiva del LEAD (Leadership for Environment and Development) y miembro del comité internacional organizador de la II Conferencia Mundial sobre el clima. Estudió Biología, Historia y Políticas Ambientales en Estados Unidos y Francia. Su compromiso con la ciencia, la paz y el desarrollo sostenible forman parte integral de su trabajo cotidiano en la UICN.

SYLVIA EARLE. Oceanógrafa y pionera de la investigación de los fondos oceánicos. Ha liderado más de 50 exploraciones submarinas y, en 1970, dirigió el primer equipo de mujeres submarinistas. Fue directora científica de

la Agencia Estadounidense de Atmósfera y Océanos (NNOA). Actualmente sus esfuerzos se centran en lograr una moratoria sobre la pesca de arrastre en las profundidades marinas.

GRO HARLEM BRUNDTLAND. Doctora en medicina por la Universidad de Oslo. Ha sido Ministra de Medio Ambiente (1974–1979) y Primera Ministra de Noruega (1981, 1986–89, 1990–96). Directora general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde 1998 a 2003, cuatro años más tarde fue nombrada Enviada Especial de las Naciones Unidas para el Cambio Climático. En la actualidad pertenece al colectivo The Elders, organización internacional no gubernamental, formada por un grupo de líderes globales defensores de la paz y los derechos humanos, creada por Nelson Mandela y su esposa Graça Machel en el año 2007.

Presidió la Comisión de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Desarrollo famosa por lanzar en su informe de 1987 titulado Nuestro Futuro Común y más comúnmente informe Brundtland el concepto de desarrollo sostenible, que fue incorporado a todos los programas de la ONU y sirvió de eje a la Cumbre de la Tierra celebrada en Río de Janeiro en 1992.

VANDANA SHIVA. Física hindú, realizó un master en filosofía de la ciencia y se doctoró en física cuántica en la Universidad de Ontario (Canadá).

Participó en el movimiento Chipko de los años 70 para impedir la tala de los bosques del Himalaya. Este movimiento no violento, encabezado principalmente por mujeres, adoptaba la táctica de abrazar los árboles para evitar que los talaran.

En 1982 creó la Research Foundation of Science, Technology and Ecology (RFSTE), una institución que se dedica a la agricultura ecológica y a la conservación de la biodiversidad. Nueve años más tarde fundó Navdanya, organización dedicada a conservar la biodiversidad de las semillas autóctonas.

Actualmente esta científica, feminista y ecologista es líder del Foro internacional sobre la Globalización y continúa su lucha contra los organismos modificados genéticamente. El reconocimiento a su dedicación a los movimientos alternativos llegaría en 1993 cuando recibió el Right Livelihood Award, también conocido como el Premio Nobel Alternativo, por situar a la mujer y la ecología en el corazón del discurso moderno sobre desarrollo. La ONU le otorgó el Global 500 y el premio Internacional del Día de la Tierra, en reconocimiento a su labor como ecóloga.

JANE LUBCHENCO. Es una científica ambiental y ecologista marina estadounidense de origen ucraniano. Fue la primera mujer que ha dirigido la Administración Oceánica y Atmosférica de EE.UU. (NOAA), una organización que realiza gran parte de las investigaciones gubernamentales sobre el calentamiento global. Abandonó este cargo voluntariamente en febrero de 2013, para recuperar su actividad investigadora y docente en la Universidad de Oregón.

YOLANDA KAKABDSE NAVARRO. Presidenta desde 2010 de la organización de conservación de la naturaleza World Wildlife Fund (WWF). Estudió psicología educativa en la Universidad Católica de Quito (Ecuador) y posteriormente se involucró en temas ambientales.

Fue fundadora y directora, desde 1979 a 1990, de la Fundación Natura en Quito, una de las ONGs conservacionistas más importantes de América latina. La ONU la eligió como elemento de enlace con las ONGs para preparar la Cumbre de la Tierra de Río. Fue ministra de medio ambiente de su país (1998–2000) y también presidenta de la Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza (UICN) desde 1996 a 2004.

Yolanda Kakabadse es mundialmente conocida por su destacado papel en la resolución de conflictos ambientales entre diferentes sectores de la sociedad (políticos, industriales y grupos sociales).

JENNIFER MORGAN. Co–directora ejecutiva de Greenpeace Internacional desde abril de 2016. Antes de asumir este cargo ha sido Directora del programa Clima y Energía en el Instituto de Recursos Mundiales y con anterioridad fue Directora del Programa de Cambio Climático de la WWF internacional.

ANN McDIARMID. Co–directora ejecutiva de Greenpeace Internacional desde abril de 2016. Antes de asumir este cargo ha sido Directora ejecutiva de Greenpeace de Nueva Zelanda ■

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

<http://genderandwater.org/es>

<http://www.wedo.org/wp-content/uploads/gg-ca-training-manual-spanish.pdf>

Bifani-Richard, Patricia. Género y Medio Ambiente (Manual) Universidad de Guadalajara (México). 2003

Puleo, A. Ecofeminismo para otro mundo posible. Madrid: Colección Feminismos. 2011

Entrevista a Elena González–Blanco

Presidenta de la Asociación de Humanidades Digitales Hispánicas

«Soy muy apasionada con lo que hago porque me entusiasma, me gustan los retos y las nuevas oportunidades, no me da miedo el trabajo y creo que siempre es posible encontrar una forma de vencer las dificultades»

Elena González–Blanco es investigadora de reconocido prestigio internacional en Humanidades Digitales, ha recibido un proyecto de investigación excelente europea sobre poesía y web semántica. Presidenta de la Asociación de Humanidades Digitales Hispánicas, es directora y fundadora del primer laboratorio de Innovación en Humanidades Digitales en español. También ejerce como profesora de literatura en la UNED, es Doctora en Filología Hispánica y Primer premio Nacional de Licenciatura en Hispánicas y Clásicas.

IGUALDAD (I.G.): Elena, eres una mujer que ha fraguado una interesante trayectoria como humanista, docente e investigadora, ¿qué aspectos de tu personalidad crees que te han ayudado a conseguirlo?

ELENA GÓNZÁLEZ–BLANCO (E.G.): Soy muy apasionada con lo que hago porque me entusiasma, me gustan los retos y las nuevas oportunidades, no me da miedo el trabajo y creo que siempre es posible encontrar una forma de vencer las dificultades.



I.G.: 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, ¿consideras que has tenido modelos apropiados y suficientes de mujeres a lo largo de tu vida?

E.G.: Sí, y siempre resulta muy inspirador encontrarse con personas que tienen una trayectoria en este sentido que se parece a la propia. Además, por lo general, el perfil de estas mujeres que han llegado lejos no solamente se destaca por sus éxitos profesionales, sino también por haber sido capaces de compatibilizar, flexibilizar y cuidar otros aspectos como la familia.

I.G.: Teniendo en cuenta el enorme sacrificio que conlleva desarrollar una carrera investigadora de éxito, ¿te has visto obligada, en alguna ocasión, a desistir o posponer alguna de tus metas profesionales? ¿por qué motivo?

E.G.: Evidentemente, pues la investigación supone un camino duro con mucha dedicación y trabajo, que me ha hecho renunciar a cargos de gestión académica (la coordinación de un Master, un vicerrectorado adjunto), además de renuncias a tiempo de ocio, por supuesto.

I.G.: ¿Has sufrido alguna vez discriminación por cuestión de género en tu vida profesional? ¿Qué

crees que se podría hacer para erradicar este tipo de situaciones?.

E.G.: Aunque parezca increíble en el mundo académico, existe la discriminación genérica en situaciones claves, como son las bajas maternales, que, además de causar problemas de docencia en los departamentos porque no se sustituyen a día de hoy por profesores temporales y esto causa incomodidad en el entorno, sin ir más lejos, en nuestra universidad están retrasando la promoción del profesorado no permanente, dado que interrumpen y alargan la fecha de fin de contrato de las profesoras. Esto en otros países es inconcebible.

I.G.: ¿Cuáles han sido los principales obstáculos a los que te has tenido que enfrentar a lo largo de tu carrera para conciliar tu vida familiar y laboral? ¿Qué has hecho para superarlos?.

E.G.: Principalmente la falta de tiempo. Para superarlo, más dedicación y más esfuerzo.

I.G.: Desde tu punto de vista ¿qué acciones específicas podrían llevarse a cabo en las Universidades y centros de investigación para mejorar la conciliación?.

E.G.: Creo que se debería premiar a las mujeres que tienen una trayectoria destacada, y no a todo el mundo por igual. Debería promocionarse, premiarse y gratificarse la excelencia con políticas que favorecieran la investigación de las mujeres e incentivaran la consecución y el fomento de su carrera, y no solamente con planes sociales para todo el mundo. En la universidad española por lo general la excelencia se valora muy poco y se debería premiar muchísimo más al igual que sucede en otros países.

I.G.: Una vez que las universitarias logramos insertarnos laboralmente, comenzamos a ser conscientes de la dificultad de compatibilizar nuestra ocupación con formar una familia, ¿crees que la Universidad debería prepararnos para afrontar este choque?.

E.G.: Creo que este papel no es sólo de la universidad sino de la sociedad en sí, y esas políticas de compatibilización de vida familiar y laboral deberían de ser igualmente aplicables a hombres y a mujeres. La reducción generalizada del horario laboral (acortando tiempos de comida, por ejem-

plo), y el trabajo flexible y por objetivos serían dos buenas formas de empezar. Creo que tenemos que empezar a mirar los modelos europeos en este sentido.

Aunque parezca increíble en el mundo académico, existe la discriminación genérica en situaciones claves, como son las bajas maternales, que, además de causar problemas de docencia en los departamentos porque no se sustituyen a día de hoy por profesores temporales y esto causa incomodidad en el entorno

I.G.: En cuanto a la sociedad, ¿cómo ha de evolucionar para conseguir ser realmente igualitaria?.

E.G.: Remito a mi respuesta anterior, en efecto, las políticas a las que me refiero deberían aplicarse por igual.

I.G.: Finalmente, partiendo de un análisis introspectivo, ¿en qué crees que deberíamos cambiar las mujeres para conseguir un mayor bienestar?.

E.G.: En dejar de tratar ser siempre perfectas y mejores que nosotras mismas. Hay veces en que nos creamos unas metas en las que queremos demostrar que somos superwoman y quizás no sea necesario ■

BEIJING+20: UNA REVISIÓN CRÍTICA DE LOS COSTES DE LA MATERNIDAD

Ana M^a Pérez Vallejo

Prof. Titular de Derecho civil
Universidad de Almería

Preliminar

El pasado año 2015 se conmemoró el 20^º aniversario de la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), donde se consolida la estrategia de *mainstreaming* –o transversalidad de la perspectiva de género–. Comienza con una declaración de objetivos, destacando los obstáculos a los que se enfrentan miles de mujeres en todo el mundo. A ellos le siguen cuáles son las esferas de especial preocupación y una serie de recomendaciones para lograr el tránsito de la igualdad meramente formal a la igualdad real entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida social. Entre esos objetivos ya se señalaba que debe reconocerse la importancia social de la maternidad.

«La crianza de los hijos requiere que los progenitores, las mujeres y los hombres, así como la sociedad en su conjunto, compartan responsabilidades» (...). «La maternidad, la condición de progenitor y la función de la mujer en la procreación no deben ser motivo de discriminación, ni limitar la plena participación de la mujer en la sociedad» (...). «Se debe reconocer el importante papel que en muchos países suele desempeñar la mujer en el cuidado de otros miembros de su familia». (Declaración de Beijing, 1995)



Con motivo de la celebración Beijing+20, la Plataforma CEDAW Sombra España asistió en Ginebra, junto con representantes de Amnistía Internacional y Women's Link Worldwide, al examen de los VII y VIII informes periódicos de España ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer.¹ A través del Informe Sombra² se

- 1 La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (A/Res./34/180) más conocida por su acrónimo anglosajón, CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) o Convención de la Mujer, fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es considerada como la «Carta internacional de los derechos humanos de las mujeres». Todos los Estados Parte deben presentar al Comité informes periódicos sobre la manera en que se implementa la Convención y cómo se han cumplido las recomendaciones recibidas. El Comité examina cada Informe presentado por el Estado Parte y expresa sus preocupaciones y recomendaciones a partir del mismo.
- 2 *Informe Sombra 2008–2013* sobre la aplicación en España de la convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres (CEDAW) ; 61^a sesión del Comité CEDAW–Naciones Unidas. Recurso en línea http://www.rednosotrasenelmundo.org/IMG/pdf/InformeSombra_Actualizado_23Sep_2014.pdf (

denuncia la vulneración sistemática de los artículos de la Convención de la CEDAW en los últimos 6 años (2009–2015). Sobre la cuestión que ahora tratamos, señala el Informe Sombra (2008–2013), que las desigualdades entre sexos en la conjugación del ámbito familiar y laboral no se han modificado. Desigualdades de género, que tienen su origen, al menos en parte, en la arraigada división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres un papel predominante en el trabajo doméstico y a los hombres en el remunerado. Todavía perviven estereotipos que condicionan las oportunidades, espacios y tiempos en función del sexo.

El 24 de julio de 2015 el Comité emitió sus conclusiones y observaciones finales,³ que se dieron a conocer el 27 de julio de 2015. Veinte años después, la ONU suspende a España en políticas de igualdad. El Comité insta al Gobierno de España a aplicar la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing 1995 e incorporar la perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio post 2015. Uno de los objetivos estratégicos en la agenda y en el marco de las políticas de la Unión Europea, sigue siendo apoyar la maternidad, promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y si bien es cierto que se ha producido una crisis del modelo tradicional por la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral, este cambio no ha venido acompañado de cambios y transformaciones sociales significativas, ni el espacio público y tampoco en el espacio privado. En este contexto interesa resaltar cómo el valor del trabajo de cuidado se presenta como uno de aspectos esenciales en las nuevas políticas dirigidas a mujeres y hombres para conciliar de manera efectiva la vida laboral y las responsabilidades familiares. Lo que requiere para su implementación apoyo a las familias —desde distintas instancias y con diversos instrumentos— para superar los desequilibrios trabajo–familia y alcanzar una relación igualitaria en este entorno. Y es que, el binomio mujer trabajadora (madre) y

cuidadora fundamental de la familia se resiste en el tiempo. Su vida personal, familiar y laboral caminan en un único espacio social con límites muy difusos entre lo «productivo» y lo «reproductivo» con las consecuencias inherentes a tal consideración. No admite matices que el doble «si» de las mujeres a la maternidad y al trabajo lleva aparejados fuertes desequilibrios y «costes» de difícil cuantificación.

Sobre la cuestión que ahora tratamos, señala el Informe Sombra (2008–2013), que las desigualdades entre sexos en la conjugación del ámbito familiar y laboral no se han modificado

1. Desequilibrios Trabajo–Familia

Las nuevas realidades presentes en las relaciones interpersonales en la familia, nos llevan a repensar el nuevo modelo de la maternidad y paternidad en el siglo XXI, desde el necesario enfoque de la corresponsabilidad. Para lo que se hace preciso poner en valor el trabajo devaluado e invisible de la mujer en el ámbito doméstico y de atención a la familia, por ser todavía una cuestión a la que hay que poner solución. Se afirma, no sin razón, que cada vez es más evidente, como en las sociedades occidentales la dinámica de las familias empieza a ser distinta. Factores como el acceso de la mujer al mercado laboral, y los cambios en determinadas pautas de educación están provocando que los padres tengan una mayor coparticipación en las tareas de cuidado y asistencia de los menores, así como en la infraestructura del hogar y la familia. Sin embargo, los datos revelan cómo la «corresponsabilidad familiar avanza, pero sigue siendo la gran asignatura pendiente». La mujer participa ahora en el espacio productivo y reproductivo, compatibilizando ambos espacios con una mayor sobrecarga de trabajo: la llamada «*doble jornada laboral o doble presencia*»; en cambio, esa participación no ha sido paralela y/o recíproca a la desempeñada por los hombres, que siguen ins-

3 Concluding observations on the combined seventh and eighth periodic reports of Spain. CEDAW/C/ESP/CO/7–8 Distr.: General 24 July 2015. (Original: English)..

talados en el espacio productivo, especialmente los de aquellas generaciones de mayor edad. Esta distribución y adscripción desigual de actividades y tiempos, así como la «feminización» del cuidado de personas en situación de dependencia, confirma el mantenimiento de patrones sexistas. La situación empeora en el contexto actual de crisis económica, con directas repercusiones para el colectivo mujer. La disminución de recursos públicos que posibilitan la socialización de cuidado y otros factores como el retraso de la maternidad y el alargamiento de la esperanza de vida suponen que la mujer mantengan una mayor responsabilidad en este campo. Sobre el particular, denuncia el Informe Sombra 2008–2013, que las medidas «anti crisis» acentúan la división sexual del trabajo, dificultan la corresponsabilidad masculina y apartan a las instituciones de sus compromisos.⁴

La mujer participa ahora en el espacio productivo y reproductivo, compatibilizando ambos espacios con una mayor sobrecarga de trabajo: la llamada «doble jornada laboral o doble presencia»

En esta línea, el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015–2017 (PIAF), que fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de mayo de 2015, incluye propuestas y medidas sociales, sanitarias, económicas, sobre empleo, vivienda, conciliación, educación, etc. Pero como se ha expuesto, la maternidad, no puede afrontarse como un hecho que afecte exclusivamente a la mujer, sino como una responsabilidad compartida entre el padre y la madre. Fomentar la parentalidad positiva (para promover la corresponsabilidad) constituye otra dimensión estratégica en el PIAF: «El apoyo a padres y madres en el ejercicio de sus responsabilidades parentales, atendiendo al interés superior de los menores, constituye un objetivo básico de las políticas de apoyo a la familia». Y es que, es indudable que la mujer–madre y

trabajadora tiene mayores dificultades para compatibilizar el trabajo con su maternidad. Se trata de una cuestión compleja que no parece afectar en la misma medida a los trabajadores–padres a pesar de sus iguales responsabilidades paterno filiales, lo que repercute y tienen fuertes implicaciones en el mercado de trabajo.

2. Maternidad: obstáculos, precariedad en el empleo y la difícil conciliación

El desequilibrio en el reparto de los tiempos dedicados a las tareas de reproducción y cuidado produce efectos negativos en la empleabilidad y promoción profesional de las mujeres. Por lo que, el impacto de los roles y estereotipos de género tiene fuertes implicaciones para el mercado de trabajo. En líneas generales, persiste una mayor precariedad de las mujeres en las condiciones laborales y mayor temporalidad en los empleos. Un breve apunte a propósito de los supuestos estereotipados que se resisten en este entorno, revela la segregación en el empleo y la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. Y aunque las diferencias entre las generaciones muestran claramente que esas funciones se están redefiniendo, la división sexual del trabajo ha generado y reforzado los roles de género que se manifiestan en la llamada *segregación* del mercado laboral. La Resolución del Parlamento Europeo de 12 de marzo de 2013 sobre la eliminación de los estereotipos de género en la Unión Europea,⁵ pone de relieve cómo las mujeres todavía deben enfrentarse a la segregación horizontal y vertical. De forma paralela, y a pesar del compromiso internacional de aplicar el principio de igualdad retributiva,⁶ la *brecha salarial* entre hombres y mujeres sigue ampliándose. El Informe Sombra

4 Informe Sombra 2008–2013, op. cit. 168.

5 Considerando T, relativo al Mercado de Trabajo de la Resolución del Parlamento Europeo de 12 de marzo de 2013 sobre la eliminación de los estereotipos de género en la UE (2012/2116 (INI)).

6 Principio reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23.2) cuando señala que «toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual»

2008–2013⁷ denuncia cómo «la brecha salarial se consolida y acentúa». Durante la crisis se ha incrementado en un 1%. En términos porcentuales, es más del doble en el sector privado (28,25%), que en el público (12,34%). Puede colegirse que los estereotipos contribuyen a aumentar la segregación en el empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres.

De forma paralela, interesa resaltar que la asimétrica dedicación de hombres y mujeres a la maternidad y a la paternidad tiene efectos en la política de contratación empresarial, provocando otras situaciones de discriminación laboral.⁸ El Eje 2 del Plan Estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2014–2016 (en adelante PEIO), recoge datos significativos al respecto: el porcentaje de mujeres en edad laboral con al menos un hijo de 14 años o menos que forman parte de la población inactiva excede del 24% y el de mujeres ocupadas, no alcanza el 60%; frente al porcentaje de varones en las mismas circunstancias, que es en relación con la población inactiva inferior al 4% y respecto de los hombres ocupados superior al 80%. Con estos datos se pretende constatar cómo afecta la maternidad a la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.⁹

Es evidente que el doble sí de las mujeres (maternidad/trabajo) tiene repercusiones y costes en el acceso y permanencia en el empleo. La maternidad puede limitar las oportunidades de la mujer en el entorno laboral, con el consiguiente obstáculo a su desarrollo personal, pérdida de todo su talento o potencial como individuo y también como agente económico y social. Por lo que la materni-

dad se nos presenta como un factor de exclusión laboral y social para la mujer y el embarazo se revela como un factor de alto riesgo. El embarazo, la baja por maternidad, la reducción de jornada o excedencia por cuidado del menores, pueden repercutir negativamente en la contratación de la mujer¹⁰ o en su caso, en la renovación del contrato laboral. Este trato discriminatorio introduce un nuevo concepto: el llamado *mobbing maternal*.¹¹ En la misma línea discriminatoria, después de la baja maternal, algunas madres pueden verse relegadas al desempeño de otra función distinta a la ejercida con anterioridad; e incluso, cuando solicitan reducción de jornada o una excedencia para el cuidado del menor, puede ver peligrar la renovación del contrato laboral.

El Informe Sombra 2008–2013 denuncia cómo «la brecha salarial se consolida y acentúa». Durante la crisis se ha incrementado en un 1%

En otro orden de cosas, pero conectadas a lo anteriormente expuesto, tampoco admite matices que el doble sí de las mujeres (maternidad/trabajo) tiene otras repercusiones y otros costes de difícil cuantificación. Una *primera observación* nos lleva a señalar, que la maternidad implica que quien se ausenta del trabajo (productivo) por atender las labores de cuidado (trabajo reproductivo) sea la mujer. Salvo excepciones, los hombres no dejan de trabajar por el ejercicio de la paternidad. El hombre es independiente por su trabajo productivo y la mujer es dependiente por

7 Informe Sombra 2008–2013, op. cit. p. 16..

8 En parecido sentido, CRESPO GARRIDO, M. «La reconciliación de trabajo y familia a comienzos del siglo XXI. Un reto inalcanzable sin la implicación masculina». En *El Derecho y la economía ante las mujeres y la igualdad de género*, (Dir. DE LA SIERRA, S. y ORTIZ PRADILLO, J. C.) Lex Nova, Ed. e– book, enero 2012, pp. 77 y ss.

9 FERNÁNDEZ PRIETRO, M. Y LOUSADA AROCHENA, J.F. El PEIO 2014–2016: Igualdad en el trabajo y discriminación salarial (Eje 1) y conciliación y corresponsabilidad (Eje 2), *Aequelitas, Revista Jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Nº 34 enero–junio 2014, p. 21.

10 En algunas situaciones las empresas prefieren contratar a hombres frente a mujeres porque la dedicación de las mujeres al cuidado de sus hijas e hijos es mayor que en el caso de los hombres, Vid. CRESPO GARRIDO, M. «La reconciliación de trabajo y familia a comienzos del siglo XXI. Un reto inalcanzable sin la implicación masculina» (...), ob. cit pp. 77 y ss.

11 Concepto creado por Fundación Madrina que ha ampliado su actividad a la atención jurídica en estos casos. Esta Fundación denuncia cómo en el año 2011 ha habido un importante crecimiento de casos de acoso laboral por maternidad,. Vid. Fundación Madrina. Informe anual 2011, pp. 40 y 41.

su trabajo reproductivo.¹² Una serie de dependencias en cadena (mujer, madre y esposa) que genera desigualdades en el entorno laboral como se ha visto y confirma los tradicionales desajustes y la denunciada falta de corresponsabilidad en la familia. Las cifras actuales ratifican que la conciliación sigue teniendo rostro de mujer.

Es evidente que el doble sí de las mujeres (maternidad/trabajo) tiene repercusiones y costes en el acceso y permanencia en el empleo. La maternidad puede limitar las oportunidades de la mujer en el entorno laboral, con el consiguiente obstáculo a su desarrollo personal, pérdida de todo su talento o potencial como individuo y también como agente económico y social

Y lo que es peor, o más preocupante, es que todavía, se sigue aceptando entre la población más joven, que las mujeres ejerzan el rol productivo, siempre y cuando no abandonen el rol doméstico/familiar. Y es que, aunque la igualdad de oportunidades es uno de los aspectos más valorados por los jóvenes españoles, según revela el Informe Juventud en España (2012), sin embargo, el 24,7% de los jóvenes entrevistados considera que es la mujer la que debe reducir el tiempo de trabajo para ocuparse del cuidado de los hijos.¹³ Una *segunda observación*, nos lleva a afirmar que la maternidad también puede influir a la hora de decidir sobre la promoción laboral o profesional de la mujer. Y aunque a fecha de hoy la mayoría

de las mujeres no renuncian a la maternidad por el trabajo, son ellas quienes suelen elegir trabajar a tiempo parcial, lo que acarrea otros costes en el momento de su jubilación. En nuestro país, el trabajo a tiempo parcial siempre ha estado penalizado. Esa penalización, aunque afecta por igual a hombres y mujeres (cotización por horas trabajadas), nuestro sistema no compensa el que hayan sido «ellas» quienes hayan ocupado mayoritariamente trabajos temporales o a tiempo parcial; cuestión asociada a su mayor vinculación al trabajo asistencial o de cuidado no remunerado o a la falta de formación y promoción.

Puede colegirse que las mujeres en edad activa tienen mayor participación en la economía informal, es más frecuente interrupción de la vida laboral y las consiguientes lagunas de cotización y los salarios más bajos, «por lo que tendrán mayor dificultad en acceder a una prestación contributiva con unos ingresos dignos». Sobre esta *discriminación indirecta* ha tenido ocasión de pronunciarse el TC y el TJUE. La STJUE de 22 de noviembre de 2012 (Asunto Elbal Moreno C-385/11),¹⁴ se pronuncia a propósito de una pensión de jubilación contributiva de una trabajadora española a tiempo parcial reducido que, calculada con arreglo al régimen jurídico español proporcionaba a la señora solo tres años cotizados, «por lo cual tendría que trabajar 100 años para acreditar la carencia mínima necesaria de 15 años que le permitiera el acceso a una pensión de jubilación de 112,93€ al mes».

Para paliar esta situación, el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2015–2017) ya apuntó como medida introducir un complemento a la cuantía de la pensión contributiva para las mujeres que hayan tenido dos o más hijos. El R/D 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el nuevo texto refundido de la LGSS, así lo contempla en el art. 60 bajo la rúbrica «Complemento por maternidad

12 Vid. AGUINAGA, ROUSTAN, J. «El precio de un hijo. Los dilemas de la maternidad en una sociedad desigual» Ed. Debate. Madrid, 2004, p. 215.

13 El estudio refleja la situación de las personas jóvenes en España (entre 15 y 29 años de edad). La mayoría de los jóvenes (el 79,2% de la población entre 18 y 30 años) manifiesta su preferencia por la familia en la que ambos miembros de la pareja trabajan y comparten las tareas domésticas.

14 Vid. STJUE (Sala Octava) de 22 de noviembre de 2012 (petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social de Barcelona). Asunto Isabel Elbal Moreno/Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (Asunto C-385/11)

en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social». ¹⁵ Este nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas valora la dimensión de género en materia de pensiones, atendiendo al esfuerzo asociado a la maternidad, y flexibiliza las consecuencias de la histórica discriminación que ha gravado, en mayor medida, a las mujeres que a los hombres.

3. Otros «costes» ligados a la maternidad

No podemos obviar cómo la maternidad, como decisión personal de la mujer trabajadora, esto es, como elección y no obligación, lleva aparejado, otros «costes» de muy difícil cuantificación.

1º. Reducir el número de hijos

En Europa, el índice de fecundidad es de 1,58 hijos /mujer y nuestro país se encuentra entre los más bajos del continente (1,3 hijos por mujer); España, junto a países como Italia, Alemania, Grecia, Portugal y Hungría, además de tener una «natalidad crítica» ¹⁶ —índice de fecundidad menor de 1,4— tienen una población mayor de 65 años muy elevada. Igualmente cabe reseñar que, la edad media de maternidad es de 31,6 años, por lo que España es el país de la Unión Europea donde se tiene los hijos más tarde, junto a

las irlandesas (31,5 años) e italianas (31,4 años). ¹⁷ Con estos datos queremos significar que existe una correlación entre (des)igualdad de género y la tasa de fecundidad: El número ideal de hijos para las mujeres está muy por encima del real: (media de 1,35 hijos por mujer). Lo que trae como resultado otro coste para la mujer al existir una «brecha entre la fecundidad deseada y la fecundidad real». ¹⁸ El Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015–2017 (PIAF), contiene 228 medidas para proteger a las familias y fomentar la natalidad. El envejecimiento de la población y la preocupación natalista se deslizan a lo largo del Plan. El Plan refiere expresamente como objetivo «incentivar la natalidad». Entre sus objetivos generales y como estrategia prioritaria está apoyar la maternidad a través de mayores servicios y prestaciones.

todavía, se sigue aceptando entre la población más joven, que las mujeres ejerzan el rol productivo, siempre y cuando no abandonen el rol doméstico/familiar

2º. La salud física y emocional se resienten

Cada día hay más estudios que demuestran los efectos que produce en la salud física y psíquica de la mujer, la asunción —casi en exclusiva— de las responsabilidades familiares /o domésticas, especialmente cuando compatibilizan estas con su trabajo fuera del hogar. El nivel de estrés en la mujer madre y trabajadora, en lo que a la doble jornada laboral se refiere, es notablemente superior al del padre trabajador; y repercute no solo en su trabajo, sino especialmente en su salud. Los estudios revelan que en el terreno de los riesgos

15 La disposición final única establece la fecha de entrada en vigor del nuevo texto refundido de la LGSS es el día 2 de enero de 2016; con la excepción —precisamente— del referido complemento —regulado en el art. 60— que se aplica, desde el 1 de enero de 2016, respecto de las pensiones causadas a partir de dicha fecha cuando concurren las circunstancias y requisitos que en el artículo se regulan y que provienen de la disp. final 2ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016. (BOE. 30 octubre 2015).

16 Todos los países de la UE están por debajo del nivel de reemplazo generacional (2,1), con países tales como Portugal (1,28), Polonia (1,31) y España (1,32) que están en situación de natalidad crítica. La población mayor es de las más elevadas (8,2 millones de personas). Vid. Informe «Evolución de la familia en Europa 2014», p. 29. Disponible <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/74> (Fecha de consulta 14.11.2015).

17 Vid. Informe «Evolución de la familia en Europa 2014», pp. 27 y 29.

18 CASTRO–MARTÍN, T. y MARTÍN–GARCÍA, T. «Fecundidad bajo mínimos en España: pocos hijos, a edades tardías y por debajo de las aspiraciones reproductivas», en AA.VV. *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español*. Obra Social la Caixa. Colección Estudios Sociales Núm. 36. (Coord, Esping–Andersen), 2013, p. 69.

laborales, la doble jornada o doble presencia, es un riesgo que ha comenzado a ser tenido en cuenta en los estudios de género y salud laboral; y en particular, los de tipo psicosocial, donde constituyen un factor de riesgo específico, la asunción de dobles cargas por parte de la mujer trabajadora. Se afirma que «Los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor pre disposición al burnout».¹⁹ El llamado síndrome burnout (desgaste o agotamiento físico y mental), estaría relacionado con el estrés,²⁰ tomando en cuenta la sobrecarga de trabajo de la mujer. No obstante aunque estrés y burnout compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares, existen diferencias.²¹

3º. Sentimientos de culpabilidad

Por último, cabe referir, sin menospreciarlos, otros «costes» ligados al doble si de la maternidad y empleo de imposible estimación, por afectar a la esfera más íntima de la persona. Se afirma que la mujer (madre), en ocasiones puede experimentar sentimientos de culpabilidad por no responder o ajustarse al modelo de ‘madre

tradicional’, o «buena madre». En esta línea, se ha realizado un reciente estudio²² que revela el sentimiento de culpa de algunas madres españolas por compaginar sus compromisos de trabajo con su vida familiar; y que se vería agravado por el hecho de sentirse aisladas y carentes de apoyo. «Las mujeres que se sienten más culpables son aquellas que trabajan a tiempo completo y las que acusan mayor aislamiento son aquellas que tienen más hijos. En escala de 1 a 10, las madres españolas valoran su nivel de culpabilidad en un 4,3 y su nivel de aislamiento en un 4,8».

Conclusiones

A pesar del acuerdo histórico que supuso la Plataforma de Acción de Beijing 1995, donde ya se reivindica el reconocimiento que debía hacerse a la maternidad y «al importante papel que en muchos países suele desempeñar la mujer en el cuidado de otros miembros de su familia.»²³ Hemos dejado constancia —veinte años después— de una realidad social que deja traslucir cuánto hemos avanzado, pero sobre todo, cuánto queda por hacer. Y en esta línea hemos querido contribuir a visibilizar y poner al descubierto un pensamiento y una sociedad que sigue legitimando la desigualdad. Hoy, veinte años después, el recientemente aprobado Plan Integral de apoyo a la familia 2015–2017, incluye diversas medidas para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad, y apoyar la maternidad, por ser una asignatura pendiente a la que hay que dar solución. Lo que revela y a la vez justifica la necesidad de que las políticas públicas, reconsideren y contemplen de forma efectiva esta nueva realidad e idio-

19 RIVAS VALLEJO, Mª P. «Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral»; *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Nº Extra 74 (2008). (Ejemplar dedicado a: Seminario «Los ciclos vitales y la Seguridad Social: estado de la cuestión y propuestas de futuro. Aspectos jurídicos, sociológicos, económicos»), pp. 232 y 234.

20 Sobre cuáles son las causas de los estados estresantes y los efectos de esa situación, puede consultarse *El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y sus consecuencias*. (CONDE, F. Dir.). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Colección: Estudios nº 65, Madrid, 2000. También GÁNDARA MARTÍN, J.J.. *Estrés y trabajo: el síndrome del burnout*. Cauce editorial, Madrid, 1998..

21 El estrés General es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno. El estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano a diferencia del Burnout, que como la mayoría de los autores estiman, es un síndrome exclusivo del contexto laboral. Vid. MARTÍNEZ PÉREZ, A. «El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión». *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010, p. 6.

22 La encuesta se realizó a 9.582 madres europeas entre octubre y diciembre de 2011 de las cuales 1.014 corresponden a la muestra española. Vid. Estudio P&G, realizado a través The Social Issues Research bajo el título «La Cara Cambiante de la Maternidad en Europa Occidental» (2012). Enlazar en http://www.pg.com/es_ES/news_views/blog_posts/2012/apr/la_cara_cambiante_de_la_maternidad.shtml (Última consulta 1.11.2015)

23 Vid. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 A/CONF.177/20/Rev.1 Naciones Unidas · Nueva York, 1996. p. 13.

sincrasia de las familias que necesitan más apoyo para cuidar de los niños y familiares longevos; o la de los ancianos, —cuya contribución económica y social está infravalorada— a pesar de tener en la actualidad un papel más activo cuidando a sus nietos y otros familiares dependientes. Nótese que nuestro país figura entre los que menos ayudas destina a las familias (1,4 del PIB, la media europea es de 2,2).²⁴ Esos cuidados deberían ser una responsabilidad social colectiva, (modelo de organización social del cuidado o *social care*) en lugar de perpetuarse sobre las mujeres de todos los grupos de edad ■

«Las mujeres que se sienten más culpables son aquellas que trabajan a tiempo completo y las que acusan mayor aislamiento son aquellas que tienen más hijos. En escala de 1 a 10, las madres españolas valoran su nivel de culpabilidad en un 4,3 y su nivel de aislamiento en un 4,8».

24 Vid. Informe «Evolución de la familia en Europa 2014». Ob. cit. p. 29

Especial *Unidades de Igualdad*

- Entrevista a Cristina García Sainz (Unidad de Igualdad UAM)
 - Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas
- Parte I: Universidades de Cádiz, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla

En las últimas décadas, las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han consolidado y reforzado, en todos los estados democráticos, creándose estructuras administrativas para su desarrollo a nivel estatal, autonómico y local. Esta consolidación ha venido de la mano de cambios sustanciales en el modelo de gestión, cambios que tienen que ver con el compromiso y la intervención activa de todas las administraciones públicas para promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las Universidades públicas españolas, en su papel estratégico de creadoras y transmisoras del conocimiento, se han visto afectadas por esta nueva forma de abordar las políticas de igualdad de género. Desde 2007, la Ley Orgánica de Igualdad impulsa “la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros” (Art. 23) como un criterio de calidad del sistema educativo. Más en concreto, en el ámbito de la educación superior, establece que “las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Así, la LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y da el paso de crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario. En la disposición adicional duodécima se indica textualmente que «las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres».

En esta línea, las Universidades Andaluzas han creado en los últimos años sus respectivas Unidades de Igualdad de Género, estando ya constituidas en las diez universidades Andaluzas, bien con el término de unidad de igualdad, bien con el término de Delegación del rector para la Igualdad de género.

En este tercer número (nº2) de la revista *igUALdad*, presentamos cinco de las diez unidades, dando a conocer a sus respectivas titulares, con diversa información sobre sus objetivos y funcionamiento y hacemos una entrevista a Cristina García Sainz como anfitriona del IX encuentro de Unidades de Igualdad de las universidades españolas.

Entrevista a Cristina García Sainz

Profesora Titular de Sociología (UAM)

Cristina García Sainz es Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), sobre el IX Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas, que ha reunido durante los días 12 y 13 de mayo, a representantes de los órganos universitarios encargados de desarrollar las medidas orientadas a conseguir la igualdad de género en todos los ámbitos universitarios.

IGUALDAD (I.G.): Cristina, este año la UAM ha sido anfitriona en este importante encuentro, ¿cómo calificarías la experiencia?

CRISTINA GARCÍA SAINZ (C.G.S.): La experiencia ha sido muy satisfactoria. Han participado en el Encuentro 43 universidades y cerca de cien personas interesadas de todas las universidades españolas. Se ha debatido sobre aspectos que son centrales en la actividad cotidiana de la vida universitaria, como la presencia de los estudios de género en los grados, en los posgrados y en la investigación, así como sobre la prevención y tratamiento del acoso y la violencia en la universidad y sobre la labor, estrategias y prioridades de las unidades de Igualdad (UU.II.).

I.G.: En cuanto a la próxima edición, prevista para 2017, ¿qué universidad ha sido la escogida para la organización? ¿podrías aportarles alguna sugerencia para facilitar la gestión?

C.G.S.: La Universidad de Córdoba ha hecho un ofrecimiento para que se celebre allí el próximo Encuentro, si bien lo ha condicionado a la participación de las demás UU.II. andaluzas. Como sugerencia sólo puedo transmitir la confianza en que su propuesta va a ser exitosa, que la ilusión y la voluntad de trabajo son fundamentales para



que todo salga bien y que es importante contar con el apoyo de la propia universidad y, en este caso, con la colaboración firme de las demás UU.II. andaluzas. Me gustaría también animar a su organización porque el compromiso adquirido revierte en resultados y las personas que dirigen y que trabajan en nuestro entorno tienen la oportunidad de sensibilizarse y comprometerse con el trabajo que realizamos, lo que puede suponer un importante respaldo a la tarea de promover la igualdad de género en la universidad.

I.G.: Han asistido más de 40 universidades de toda la geografía española, lo que con toda seguridad habrá supuesto, para la gran mayoría, un esfuerzo económico, ¿en qué medida crees que son necesarios este tipo de encuentros? ¿resultan realmente productivos?

C.G.S.: Las personas que asisten realizan un esfuerzo, no cabe duda; pero creo, por las evaluaciones que tenemos, que merece la pena. Respecto al esfuerzo económico que hacen las UU.II. o las universidades, considero que es relativo, no es mucho, si se tiene en cuenta el presupuesto asignado a otras actividades. Este tipo de encuentros son productivos si se planifican bien y se establecen objetivos para su realización. Los resultados no se aprecian de inmediato pero la asistencia a los encuentros aporta pistas, experiencias, conocimiento que puede ser aplicado a la realidad de

cada Unidad de Igualdad. Hemos podido constatar en este Encuentro que tenemos metas comunes, si bien la forma de abordarlas habrá de ser diferente dependiendo del contexto de cada universidad.

I.G.: ¿Qué impresión te han transmitido las universidades? ¿crees que hemos avanzado?

C.G.S.: Mi impresión es que estamos en buen momento en cuanto a la sensibilización y el interés por trabajar en pro de la igualdad. Observo voluntad y buen ánimo para avanzar en ese sentido. Aunque el proceso es lento, estamos asentando valores y prácticas democráticas en nuestro entorno, lo cual es especialmente importante de cara al alumnado.

I.G.: ¿Qué papel crees que deben jugar el resto de las instituciones, no universitarias, en la consecución de nuestros objetivos?

C.G.S.: La colaboración con instituciones, asociaciones, etc., es importante para visibilizar y compartir el trabajo de las UU.II. en ámbitos no universitarios. Estas colaboraciones suponen un impulso para la labor de las UU.II., y además permiten extender fuera del campus el quehacer universitario, lo que implica estrechar lazos entre la universidad y la sociedad.

I.G.: La UAM ha publicado recientemente su IV Diagnóstico de Igualdad. Reflexionando sobre los datos, ¿cuál crees que es la situación de la mujer en la universidad actual?

C.G.S.: La situación de las mujeres en la universidad, por nuestros datos del IV Diagnóstico, va evolucionando despacio; como ya he dicho, el camino hacia la igualdad es lento. Se ha avanzado en términos de paridad entre el profesorado y en los órganos de dirección y de gobierno, etc., pero quedan asuntos importantes por resolver, como la feminización de algunos estudios como magisterio o enfermería y la masculinización de otros, como ingenierías e informática.

I.G.: Respecto al Segundo Plan de Igualdad de la UAM, que abarca el periodo 2015–2018, ¿cuáles son las principales acciones a llevar a cabo?

C.G.S.: Estamos trabajando ya con los vicerrectores de grado, de posgrado, de investigación y de PDI en varias líneas. Respecto a los estudios de grado y posgrado estamos viendo cómo incorpo-

rar a las guías docentes competencias de género y evaluarlas; respecto a investigación trataremos de impulsar la presencia de mujeres en los proyectos I+D; y respecto al PDI, se incluirán cláusulas en las bases para el acceso a plazas docentes para incrementar la presencia de las mujeres de acuerdo con el criterio de paridad. Además, en adelante y en próximo curso, llevaremos a cabo otras actuaciones como: cursos de formación a PAS y a PDI con perspectiva de género; un curso de verano sobre «Relaciones de género y nuevas masculinidades», la realización del V Diagnóstico; y también, vamos a poner en marcha un proyecto con estudiantes para incorporar la perspectiva de género en su trabajo asociativo así como en las clases, a través de delegados y delegadas de curso.

Se ha avanzado en términos de paridad entre el profesorado y en los órganos de dirección y de gobierno, etc., pero quedan asuntos importantes por resolver, como la feminización de algunos estudios como magisterio o enfermería y la masculinización de otros, como ingenierías e informática

I.G.: En definitiva, ¿cuál es el compromiso más importante de la UAM con la promoción de la igualdad?

C.G.S.: El compromiso de la UAM con la igualdad de género se observa en la evolución favorable que muestran los datos del Diagnóstico. Igualmente, en el apoyo del Rector a la labor que realiza la Unidad de Igualdad de Género así como en la participación de los vicerrectorados en esta materia, insertando medidas de igualdad en sus diferentes cometidos: grado, posgrado, investigación, PDI, tecnologías, actividades dirigidas a estudiantes, etc.; todo lo cual significa que, además de llevar a cabo acciones específicas en temas de igualdad de género, también se trabaja con un enfoque transversal, es decir, actuando desde todos los ámbitos de la UAM ■

Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas

Parte I: Universidades de Cádiz, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla

Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz

Personas que la componen:

M^ª Luisa de la Flor Fernández (Directora)

Ana Belén Menéndez Baena (Técnica)



¿Con que objetivo nace?

La Unidad de igualdad de la UCA nace en febrero de 2009 como servicio encargado de eliminar las dificultades y barreras que impiden una participación igualitaria y el desarrollo personal, académico y profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria y de que los principios de inclusión, pluralidad, diversidad, igualdad de oportunidades y equidad se hagan realidad tanto dentro como fuera de ella.

Sus funciones son:

- Visibilizar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres dentro de la comunidad universitaria realizando periódicamente un diagnóstico de la situación en los distintos colectivos —PDI, PAS, alumnado...—, formular propuestas de mejora y, en su caso, denunciarlas ante la autoridad competente.
- Elaborar y coordinar la implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad. Dichos Planes de Igualdad tendrán una duración de 4 años y serán revisables anualmente.
- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos administrativo, laboral, docente e investigador: promover la adecuación de los Estatutos, realizar estudios de impacto de género y/o informes de los desarrollos normativos y curriculares que se produzcan, tales como reglamentos, planes de estudio...
- Promover la implantación transversal de la igualdad en las políticas universitarias.
- Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación y la docencia
- Promover la sensibilización y formación en materia de igualdad de toda la comunidad universitaria: PDI, PAS, alumnado
- Colaborar y, en su caso, coordinarse con las instituciones de la provincia de Cádiz (Observatorio de la prensa, Seminario de Estudios de la Mujer, Instituto Andaluz provincial...) y con cualquier otra entidad o colectivo social que trabaje en pro de la igualdad para desarrollar programas o actividades de sensibilización y formación, creación y difusión de recursos, trabajo en red...
- Garantizar, en cumplimiento de la legislación anteriormente referida, un ambiente de trabajo exento de violencia de género, mediante la adopción de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género en la UCA.
- Elaborar una Memoria Anual de Actividades y realizar aquellas otras funciones que, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, le fueran encomendadas reglamentariamente.

¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas?

Nuestra unidad cuenta con una planificación para desarrollar diversas actuaciones a lo largo del curso. Como más significativas podemos señalar la actualización del Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA, la evaluación del I Plan de Igualdad, la atención a las solicitudes realizadas para la activación del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la UCA, la conmemoración del 25 de noviembre y del 8 de marzo, así como la organización e impartición de otras actividades formativas y de sensibilización, y la colaboración con otros servicios, entidades, instituciones... que trabajan en materia de igualdad. Por ejemplo, durante este último mes de mayo hemos estado colaborando en la celebración del X Aniversario del Máster interuniversitario en Género, Identidad y Ciudadanía (UCA-UHU).

Este curso estamos especialmente implicadas en la organización del I Congreso sobre Género, Ciencia y Conocimiento, a celebrar el próximo mes de noviembre en la Universidad de Cádiz. Además estamos coordinando el desarrollo e implementación del Proyecto de Cooperación «La universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de igualdad de género» que hemos suscrito con la Universidad San Carlos, de Guatemala, y financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo, un proyecto de gran relevancia, dada su proyección internacional y la oportunidad que nos ofrece de situar a la Universidad de Cádiz desde la perspectiva del trabajo que se realiza desde la unidad de igualdad en el contexto iberoamericano. Poco a poco la Unidad va expandiendo sus horizontes, y consolidando su posición y su importancia.

¿Cuáles son los principales retos?

Aún existen muchas barreras por eliminar en cuanto a desigualdades por cuestión de género, que para quienes que trabajamos en temas como este se nos plantean como retos, no sólo por la implicación profesional, sino también por la personal. Por ello no somos partidarias de priorizar retos porque la igualdad y el pensamiento de gé-

nero constituyen cuestiones transversales. En ese sentido nuestro reto es que todos los objetivos recogidos en nuestro Plan de Igualdad puedan implementarse y desarrollarse en su totalidad, lo cual es especialmente complicado cuando se atraviesan períodos de crisis económico-financiera, como el actual, en los que las políticas de igualdad suelen verse afectadas. También podríamos considerar como un reto el poder llegar a todos los estamentos de la universidad: altos cargos, profesorado, personal de administración y servicios, y por supuesto alumnado, colectivo este último en permanente renovación, que requiere una constante atención para que los instrumentos de los que dispone la universidad sean conocidos y utilizados por ellos.

¿Qué medidas creéis que son necesarias en las Universidades para conseguir la igualdad real? ¿Cuál es la medida más urgente?

La Universidad no es una isla al margen de la sociedad. En ella intervienen y participan hombres y mujeres socializados en nuestra cultura patriarcal. Por tanto para conseguir la igualdad real es necesario un cambio social que incorpore la perspectiva de género. No obstante, eso no implica que el cambio no pueda impulsarse, y empezar a realizarse, desde ámbitos particulares, como en nuestro caso el universitario. Es en ese sentido en el que consideramos imprescindible el trabajo que realizan las unidades de igualdad, promoviendo políticas y prácticas igualitarias en nuestras universidades, y de ello hacemos nuestra prioridad.

¿Qué papel deben jugar el resto de las instituciones (regionales, nacionales o europeas) en la consecución de estos objetivos?

Básicamente favorecer la incorporación de la perspectiva de género y el desarrollo de políticas de igualdad, dotando a los diferentes agentes sociales de los recursos y los medios necesarios para ello. En la actualidad nos encontramos en un momento en el que las políticas de igualdad han pasado a un segundo plano. Recuperar la presencia efectiva del discurso de la igualdad es lo que pensamos que debe ocupar un lugar prioritario en las agendas de todas las instituciones. ■

Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Huelva

Personas que la componen:

M. Soledad Palacios Gálvez

(Directora)



¿Con que objetivo nace?

La Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Huelva entró en funcionamiento, con fecha 16 de junio de 2008, tras ser aprobada en Consejo de Gobierno y siguiendo las directrices del Plan Estratégico 2008–2011 de la Universidad de Huelva. La Unidad, que depende del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Extensión Universitaria, es un centro de información y asesoramiento sobre género que persigue promover y visibilizar las actividades y acciones actualmente en curso, y otras futuras. En esta línea, la Unidad tiene como objetivo apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, en colaboración con instituciones de diverso ámbito (local y provincial en primera instancia, pero también autonómico y nacional).

¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas?

Durante el curso 15/16 hemos llevado a cabo diferentes actividades de diversa índole:

—En noviembre de 2015 celebramos una jornada de Sensibilización contra la Violencia de Género, destinada al alumnado, aunque estaba abierta a toda la comunidad universitaria y a la población general.

—A finales del mes de febrero de 2016 llevamos a cabo una conferencia sobre la desigualdad de género en África: Promoción e Igualdad de la Mujer africana.

—En marzo de 2016 celebramos la segunda edición de un curso destinado al alumnado, que lleva por título: Formación en prevención de la violencia de género y promoción de relaciones sanas en parejas jóvenes.

—También en el mes de marzo se llevó a cabo el Seminario sobre embarazo activo: Desafíos profesionales para generalizar los beneficios de la actividad física pre y postnatal entre las mujeres de la sociedad actual.

—También en marzo se colaboró, junto con otras entidades públicas (Ayuntamiento, Diputación, IAM, etc.) en el WOFEST: I Muestra de Cine realizado por mujeres. Y se convocó el I Certamen fotográfico Mujer y Siglo XXI.

—En abril y mayo se han impartido dos talleres al PAS: uno sobre ‘Sensibilización y formación acoso sexual en el ámbito laboral’, y otro sobre ‘La igualdad en el ámbito laboral universitario’.

—En el mes de mayo se han organizado unas jornadas sobre Homofobia: «Homofobia estructural, desigualdad real. ¿Y a ti qué?». Y una conferencia que lleva por título: ‘Amores y desamores de mi vida».

¿Cuáles son los principales retos?

Esta Unidad tiene como gran reto el conseguir que la Universidad de Huelva sea una universidad igualitaria en cuestiones de género. Eso significa que no se encuentren situaciones en las que podamos observar un trato diferente a las personas en función de su sexo, o que no haya diferencias en la cantidad de hombres y mujeres que ocupan puestos de responsabilidad, o que se eliminen las situaciones de acoso sexual, o que la carrera profesional de las mujeres académicas no se vea mermada —a diferencia de la de los varones— por cuestiones reproductivas o de cuidados, etc. Y sobre todo, para nuestra unidad es un verdadero reto el sensibilizar, educar, formar e informar a la comunidad universitaria (y a la población general) en temas de igualdad de género, pues para que se produzca un cambio y un avance en este

sentido, lo primero es ser consciente de esa necesidad, desarrollar una conciencia crítica. Y eso, en definitiva, el gran reto de nuestra unidad es el mismo que el de la sociedad en la que está inserta: conseguir que este desequilibrio que existe entre varones y mujeres

¿Qué medidas creéis que son necesarias en las Universidades para conseguir la igualdad real? ¿Cuál es la medida más urgente?

En este momento me preocupan dos temas especialmente: el tema de las situaciones de violencia, acoso, etc. (especialmente entre el alumnado) y el tema de la promoción profesional en las mujeres del PDI. Para el primer tema entiendo que nuestra labor debe ir en dos sentidos: por un lado una labor educativa —de sensibilización, concienciación, formación, etc.— y por otro lado una labor disuasoria/sancionadora. La universidad no puede mirar a otro lado ni hacer oídos sordos a aquellas cuestiones que ocurren en su ámbito.

Respecto al tema de la promoción profesional de las mujeres del PDI, los procesos actuales no tienen en cuenta las situaciones personales de las personas y éstas, en gran medida, afectan negativamente a las mujeres, sobre todo en el tema de la maternidad. Creo que uno de los retos importantes es lograr una verdadera conciliación con medidas que eviten que se ‘castigue’ a las mujeres por ser madres (lo que no ocurre con los hombres que son padres). Y ahí tenemos mucho camino por recorrer, aunque es un tema que cada vez es más evidente que hay que abordar y, de hecho, ya se aborda en muchos foros. Ahora queda dar un paso más, y que se aborde más arriba, en los órganos de decisión superiores, para que no sea una cosa que dependa en exclusiva de cada universidad particular, sino que se regularice a nivel estatal.

¿Qué papel deben jugar el resto de las instituciones (regionales, nacionales o europeas) en la consecución de estos objetivos?

Es fundamental el trabajo en colaboración, pues el todo es más que la suma de las partes, al contrario de lo que se piensa. Es decir, no vale caminar en paralelo, sino aunar esfuerzos, coordinar-

nos, trabajar en red. Sólo así, ‘atacando desde los diferentes flancos en coordinación’, se avanzará en la misma línea. Cuanto más arriba miremos, las actuaciones deberán ser más políticas, es decir, nos habrá de ir marcando las líneas de trabajo que han de seguirse. Y cuando más abajo miremos, o a nuestro lado, las actuaciones deberán ser más sobre el terreno. Pero siempre, siempre, mirando hacia el mismo objetivo, que se marca desde arriba, para que sea como un paraguas grande en el que todas y todos cabemos ■

Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén

Personas que la componen:

Matilde Peinado Rodríguez
(Directora de la Unidad de Igualdad)



¿Con que objetivo nace?

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén nace en 2009 con cuatro objetivos:

- Vela para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de igualdad, correctoras del desequilibrio entre mujeres y hombres.
- Realiza estudios y diagnósticos de las desigualdades entre mujeres y hombres en todos los sectores de la comunidad universitaria.
- Elabora e impulsa el cumplimiento del Plan de Igualdad vigente.
- Promueve campañas de sensibilización, formación e información para toda la comunidad universitaria.

¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas?

Publicación de la evaluación del I Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén.

En estos momentos la comisión está elaborando el II Plan de Igualdad, cuyo primer borrador saldrá el 31 de mayo de 2016.

¿Cuáles son los principales retos?

- Ampliar y visibilizar la presencia de las mujeres en la dirección de contratos, programas y grupos de investigación.
- Caminar hacia una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el funcionariado del PDI, con especial incidencia en el sector con menor presencia femenina, las catedráticas.

¿Qué medidas creéis que son necesarias en las Universidades para conseguir la igualdad real?

¿Cuál es la medida más urgente?

- Medidas de corresponsabilidad en PAS y PDI.
- Formación para romper con los estereotipos asociados a la elección de las carreras.
- Información y formación en materia de violencia de género.

¿Qué papel deben jugar el resto de las instituciones (regionales, nacionales o europeas) en la consecución de estos objetivos?

- Aplicación efectiva y real del marco normativo.
- Atención prioritaria a la formación en materia de igualdad desde edades tempranas, comenzando en Educación Infantil.
- Obligatoriedad en el empleo de lenguaje e imagen no sexista ■

Unidad de Igualdad de la universidad de Málaga

Personas que la componen:

Isabel Jiménez Lucena

(Delegada del Rector para la Igualdad y la Acción Social)

Ángeles Liñán García

(Subdelegada del Rector para la Igualdad y la Acción Social)

Micaela Castillo Romero

(Jefa de Sección Unidad de Igualdad)



¿Con que objetivo nace?

Con el objetivo del Desarrollo de las funciones realizadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres tal como se recoge en la disposición adicional duodécima de la Ley orgánica 4/2007 de Universidades.

¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas?

- Aprobación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga en sesión de Consejo de Gobierno de 24 de febrero de 2014
- Realización cursos mediación universitaria con perspectiva de género dirigidos al alumnado.
- Jornada Día Internacional de la Mujer con la entrega de los premios de investigación Vic-

toria Kent y de Divulgación Feminista Carmen de Burgos

- Aprobación del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en la Universidad de Málaga en sesión de Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016
- Representación de la campaña «los Buenos Tratos» impulsada y financiada por la Unidad de igualdad de género.
- Elaboración acciones positivas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en el Plan de Ordenación Docente.

¿Cuáles son los principales retos?

- Consolidar las estructuras organizativas para las políticas de igualdad de género
- Implicar a toda la comunidad universitaria (Estudiantes, PAS y PDI) en el desarrollo de las acciones encaminadas a conseguir la igualdad de género.
- Implementar programas enfocados a la transferencia de conocimiento en materia de igualdad.

¿Qué medidas creéis que son necesarias en las Universidades para conseguir la igualdad real?

¿Cuál es la medida más urgente?

Todas las medidas contenidas en los retos principales, a las que se han hecho referencia en el punto anterior, son fundamentales en el logro de la igualdad real.

¿Qué papel deben jugar el resto de las instituciones (regionales, nacionales o europeas) en la consecución de estos objetivos?

Un papel activo en el apoyo y refuerzo de las políticas de igualdad a través de leyes, financiación y recursos, de forma que la gestión de los programas de actuación asegure el éxito de las medidas adoptadas por las universidades ■

Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla

La Unidad para la Igualdad está dentro del Vicerrectorado de Asuntos Sociales y Comunitarios, cuya Vicerrectora es Ana López Jiménez

Personas que la componen:

Rosa Casado Mejía

(Directora de la Unidad para la Igualdad)

Sebastián Gamero Gómez

(Responsable de programas y proyectos, técnico de igualdad)

2 becarias

¿Con que objetivo nace?

Para integrar la Igualdad, de forma transversal, en todos los ámbitos y actividades de la Universidad de Sevilla y promover estrategias y programas en relación a la Igualdad.

¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas?

1. Convocatoria de Ayudas (para personas de la comunidad universitaria) y Subvenciones (para ONGs, asociaciones... sin ánimo de lucro) para iniciativas en materia de igualdad (en proceso de evaluación de las solicitudes).
2. Campaña de la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla.
3. Documental homenaje a las primeras mujeres universitarias de la Universidad de Sevilla.
4. Exposición de fotografías «Techos de cristal», de alumnado de la Escuela de Arte de Huelva.

¿Cuáles son los principales retos?

1. La erradicación de la Violencia de Género dentro de los espacios universitarios, en cualquiera de sus colectivos y espacios.
2. La posibilidad de acceso igualitario para hombres y mujeres a todos los grados y máster, suavizando la masculinización o feminización de determinados estudios.
3. La eliminación de los techos de cristal y el efecto tijera en la promoción del profesorado
4. La puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad efectivas.

5. La representación paritaria en órganos de gestión (equipos decanales, comisiones...).

¿Qué medidas creéis que son necesarias en las Universidades para conseguir la igualdad real? ¿Cuál es la medida más urgente?

1. Las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
2. La concienciación sobre la igualdad y construcción de las relaciones de poder, que llevan a la Violencia de Género. Tener desagregados todos los datos sobre la actividad universitaria por sexo.
3. Incorporar la perspectiva de género en todas las convocatorias universitarias: de docencia, investigación...
4. Detectar y acompañar a las víctimas de violencia de género dentro de la comunidad universitaria. La más urgente.

¿Qué papel deben jugar el resto de las instituciones (regionales, nacionales o europeas) en la consecución de estos objetivos?

La igualdad es transversal, tanto de manera vertical como horizontal. Las instituciones, cada una a su nivel y según su competencia debería establecer normativas favorecedoras a la igualdad de forme que se vayan estableciendo marcos de acción. A la vez debían trabajar para la concienciación a los distintos niveles, y realizar las actividades que favorezcan esta igualdad ■



Cultivando IgUALdad

Jornada de Puertas Abiertas IAM

Fecha: 7 de marzo.

Lugar: Centro Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Almería.

Organizado por: Instituto Andaluz de la Mujer y la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería.

Se trabajó sobre: Reflexión para la sensibilización frente a la violencia de género dirigida al alumnado de la Universidad de Almería, que además pudo disfrutar de una visita guiada por la casa Fischer, sede del IAM en Almería, y conocer las instalaciones y los recursos disponibles.



Seminario «Mujer y Deporte»

Fecha: 7 de marzo.

Lugar: Universidad de Almería.

Organizado por: Diputación Provincial de Almería, Delegación del Rector para la Igualdad de Género y Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo de la Universidad de Almería.

Se trabajó sobre: La importancia de integrar a las mujeres en el desarrollo de la actividad física y el deporte, sobre los beneficios que aporta la práctica deportiva y la actividad física en las mujeres y en general, se trabajó sobre la concienciación en la necesidad de mejorar nuestra calidad de vida a través de los valores que el deporte aporta a la sociedad.



Reunión de las Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas

Fecha: 6 de mayo.

Lugar: Universidad de Málaga.

Organizado por: la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas.

Se trabajó sobre: Puesta en común de alianzas y estrategias que permitan la consecución de objetivos en políticas de igualdad. Por otro lado, se ha potenciado la Red de Unidades de igualdad de las Universidades Andaluzas, de la que forman parte todas las Universidades, cuyo compromiso se hizo patente en la firma del documento de creación de la Red y la promoción de alianzas y convenios con el Instituto Andaluz de la Mujer y otras instituciones, en la lucha por la igualdad de género.



IX Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas.

Fecha: 12 y 13 de mayo.

Lugar: Universidad Autónoma de Madrid.

Organizado por: Unidad de Igualdad de Género. UAM.

Se trabajó sobre: avanzar en el debate y la puesta en común de acciones y realizaciones, de universidades españolas y extranjeras, que permitan mejorar la situación de desigualdad existente entre mujeres y hombres en la universidad



Entrega de Premios II Concurso de Videojuegos de Ingeniería Informática

Fecha: 18 de mayo.

Lugar: Universidad de Almería.

Organizado por: La Escuela Superior de Ingeniería y el Departamento de Informática de la Universidad de Almería y actuando la Delegación del Rector para la Igualdad como colaboradora en el evento.

Descripción: La Delegación organizó una charla inaugural en la que se trabajó en la sensibilización de los/as concursantes hacia la igualdad de género, también en el área de las tecnologías y bajo el lema: «Los videojuegos son también cosa de chicas». Además de la Delegada, Maribel Ramírez, intervinieron dos ingenieras informáticas que desarrollan su carrera profesional en el empresa pública y en la privada respectivamente.



Seminario Violencia en el ámbito familiar: *Retos urgentes para la protección de la infancia y adolescencia*

Fecha: 25 de mayo

Lugar: Universidad de Almería

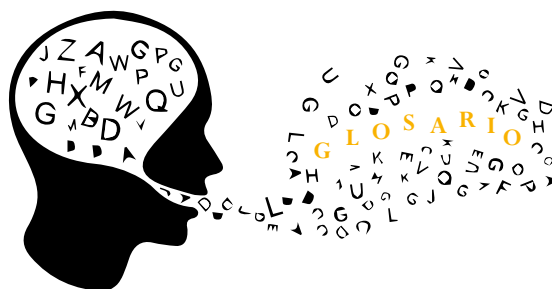
Organizado por: Proyecto de I+D: Análisis jurídico y cuantitativo de la violencia en la infancia y adolescencia: propuestas de intervención sociolegal.

Se trabajó sobre: Modalidades de maltrato infantil en el ámbito intrafamiliar, del menor como víctima de violencia de género, de la responsabilidad parental y protección del interés del menor en las crisis de pareja, de los procesos judiciales de familia y de la prevalencia de los menores que sufren maltrato en el ámbito familiar en España.



Mini glosario de género

- **Doble jornada:** Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quiénes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas, y son objeto de estudio.
- **Trabajo reproductivo:** Es la actividad no mercantilizada que tiene como objetivo la reproducción de la vida y que, en su sentido más amplio, abarca todas las áreas, funciones y responsabilidades del hogar, el cuidado de las personas que las integran y el mantenimiento y transmisión de los códigos de identidad
- **Trabajo productivo:** Es la actividad reglamentada y reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, como aquella que tiene contraprestación, remuneración económica. Queda pues así, fuera de dicho concepto, la actividad realizada en el ámbito doméstico.
- **Violencia de género:** «Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida 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 privada» (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.



- **Violencia doméstica:** Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. También puede incluirse el maltrato de tipo económico. Es importante incidir en el hecho de que esta violencia no va dirigida, necesariamente, contra la mujer, sino que puede tener por objetivo a menores, personas mayores o personas con discapacidad.
- **Violencia estructural:** Atenta contra los derechos humanos de la mujer y es una evidente injusticia social, perdurando por falta de voluntad política cuando se consiente que la mujer quede relegada a posiciones sociales en las que no puede tener el control sobre su propia vida.

Revista Igualdad

Número 2 año XVI

Dirección

María Isabel Ramírez Álvarez

Edita

Delegación del Rector para la Igualdad de Género

Redacción

Patricia Sicilia Mármol

Maquetación

Jesús C. Cassinello

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