

igUALdad

N 03 · noviembre 2016

IGUALES Y DIFERENTES

Susana Gisbert

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. MITOS Y REALIDADES

Victoria A. Ferrer Pérez

LIBRE NACÍ Y LIBRE QUIERO MORIR

Mercedes Siles Molina

FUNDACIÓN CEPAIM

Paula Nogales Gutiérrez

ENTREVISTAS:

DELEGADO DE IGUALDAD Y SALUD EN ALMERÍA

José María Martín Fernández

UNIDADES DE IGUALDAD (PARTE 2)

Universidad Pablo de Olavide
Universidad de Granada





UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
Delegación del Rector Para La Igualdad

Revista IgUALdad

N 03, año MMXVI

ÍNDICE

	EDITORIAL	3
	Maribel Ramírez Álvarez	
	ENTREVISTA	
	DELEGADO DE IGUALDAD Y SALUD, ALMERÍA	5
	José María Martín Fernández	
	ARTÍCULOS	
	IGUALES Y DIFERENTES	10
	Susana Gisbert	
	LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. MITOS Y REALIDADES	14
	Victoria A. Ferrer Pérez	
	LIBRE NACÍ Y LIBRE QUIERO MORIR	19
	Mercedes Siles Molina	
	LA FUNDACIÓN CEPÁIM	24
	Paula Nogales Gutiérrez	
	ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD	30
	PARTE II: UNIVERSIDADES DE SEVILLA Y GRANADA	
	UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, SEVILLA	31
	Elodia Hernández León	
	UNIVERSIDAD DE GRANADA	36
	Miguel Lorente Acosta	
	CULTIVANDO IGUALDAD	38
	MINI-GLOSARIO DE GÉNERO	41

EDITORIAL

Las personas no nacen violentas. La violencia se aprende.

A finales del 2016 erradicar la violencia es una de las asignaturas pendientes más importantes de la Humanidad. Es una realidad que afecta a un importante número de mujeres, siendo reconocida como una cuestión de derechos humanos con altos costes sociales, sanitarios y económicos para las personas y la sociedad. Este tipo de violencia produce un gran rechazo colectivo y gran alarma social. Ya la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, Beijing (China) 1995, manifestaba que «La violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales». La violencia intrafamiliar provoca lesiones y muerte de mujeres en todo el mundo. No puede considerarse como un problema de ámbito doméstico o privado, es un grave problema social que impide la convivencia en igualdad entre las personas, a la vez que afecta gravemente a la salud, la vida personal y laboral de las víctimas y sus consecuencias se extienden a los niños y niñas que la presencian y que en muchos casos también la padecen.

En los últimos años hemos avanzado pero queda aún camino por recorrer. La violencia de género ha pasado de ser una cuestión de la esfera privada a centro de debate público. Nuestra sociedad debe garantizar condiciones de calidad de vida que no permita esta realidad. Personas individuales, colectivos e instituciones públicas y privadas se han puesto de acuerdo en denunciar esta situación e iniciar un proceso que establezca medidas su prevención y erra-



**MARIBEL
RAMÍREZ ÁLVAREZ**

*Delegada del Rector para la
Igualdad de Género*

dicación. Un ejemplo claro de este avance es la Ley Integral contra la Violencia de Género, Tolerancia Cero (una campaña de Responsabilidad Corporativa de Atresmedia), congresos convenciones internacionales... en las que se adoptan medidas, normas jurídicas, estrategias, políticas y programas para implementar los derechos de la mujer y garantizar la continuidad y sostenibilidad del compromiso del Estado para erradicar la violencia contra las mujeres.

Ello se suma a los esfuerzos que, desde los diferentes movimientos y grupos de mujeres, se vienen realizando para superar este problema. No obstante, en este camino que la sociedad ha decidido iniciar, hay aún importantes pasos que dar.

Los gobiernos, los colectivos, las familias, las personas debemos trabajar activamente en la búsqueda de soluciones. Deben crearse recursos que faciliten el apoyo técnico y el tratamiento necesario para quienes deseen salir del camino de la violencia. Debemos fomentar la tolerancia, la solidaridad, el respeto a la diferencia, la comunicación exenta de violencia, la negociación al intentar resolver los conflictos, previniendo y rechazando las actitudes y los comportamientos violentos. Debemos trabajar por un entorno que proteja los derechos humanos, la democracia y la solución pacífica de los problemas. Las personas no nacen violentas. La violencia se aprende.

Es por tanto objetivo de esta Delegación «Prevenir la violencia de género en la población joven a través de la sensibilización en igualdad de derechos de ambos sexos, la reflexión sobre las falsas creencias que sustentan el concepto de amor, la potenciación de habilidades de resolución pacífica de los conflictos y la capacitación para detectar e identificar cualquier tipo de maltrato. Así que, chicas y chicos trabajemos conjuntamente en la senda de la igUALdad.

«En los últimos años hemos avanzado pero queda aún camino por recorrer»



DELEGADO DE IGUALDAD Y SALUD, ALMERÍA



JOSÉ MARÍA MARTÍN FERNÁNDEZ

Delegado de Igualdad y Salud en Almería



Tenemos la oportunidad y el deber de trabajar para mejorar la vida de las personas

Ig: ¿Esperaba que algún momento de su trayectoria, sus responsabilidades fueran Igualdad, Salud y Políticas Sociales?

JMM: Llevo más de quince años trabajando en el sector público, concretamente en la Administración de la Junta de Andalucía, durante muchos años como funcionario de carrera y actualmente como responsable de la Delegación Territorial; y siempre me he considerado un privilegiado por poder desarrollarme profesionalmente en un ámbito que me apasiona, ya que considero que los servidores públicos tenemos la oportunidad —y aún más yo diría, el deber— de trabajar para mejorar la vida de las personas. Esa capacidad de actuación en el bienestar de la ciudadanía es especialmente perceptible en el área de Igualdad, Salud y Políticas sociales, por lo que me considero muy afortunado de tener la oportunidad de dirigir esta Delegación Territorial.

► CÓMO CONTACTAR

C/ Tiendas nº 12 04071 Almería

Teléfono: 950 00 61 00

Fax: 950 00 61 30

dt.al.csbs@juntadeandalucia.es

Ig: ¿Cuáles son sus principales retos en el área de Igualdad?

JMM: En este ámbito hay una prioridad clara y es la lucha contra la violencia de género. Desde Andalucía se ha venido reclamando un pacto nacional contra esta lacra, que permita garantizar la protección hacia las mujeres que sufren malos tratos y agresiones machistas. No podemos consentir que se sigan produciendo asesinatos de mujeres a manos de sus parejas y a quienes sufren violencia psíquica y física, debemos mandarles un claro mensaje de apoyo y de que deben salir de ese círculo vicioso, ofreciéndoles ayuda.

Igualmente, debemos trabajar en el ámbito de la educación, para que las futuras generaciones no reproduzcan los estereotipos machistas que están en el origen de las agresiones y el maltrato a mujeres.

Ig: Su delegación aborda muchos problemas sociales, ¿en qué sector (salud, mujeres, mayores, voluntariado, etc) tiene más tarea por delante?

JMM: Todos ellos son igualmente importantes, porque abarcan aspectos muy sensibles y que en mayor o menor medida afectan a toda o a una gran parte de la población. La atención sanitaria es con diferencia el apartado que se lleva una mayor parte del presupuesto de la Junta de Andalucía, porque es uno de los pilares fundamentales de nuestro Estado del Bienestar y porque está destinado a mantener y mejorar una red asistencial que llega a todos los núcleos de la provincia y que funciona ininterrumpidamente las 24 horas del día, los 365 días del año. Seguimos mejorando día a día la cartera de servicios e incorporando nuevas técnicas y tecnologías y por supuesto invirtiendo en infraestructuras.

Los servicios sociales son también muy importantes en un momento en el que la crisis económica ha golpeado con dureza a muchas familias. En este ámbito, es fundamental la apuesta de la Junta de Andalucía por la atención a la dependencia, que se centra en las personas mayores y las personas con discapacidad.

Los servicios sociales son también muy importantes en un momento en el que la crisis económica ha golpeado con dureza a muchas familias.



En materia de Igualdad, hemos recorrido un largo camino, pero son aún muchos los retos por alcanzar, para conseguir una sociedad más justa, donde todos y todas gocemos de las mismas oportunidades y donde se haya erradicado de una vez la violencia de género.

Ig: ¿Qué mensaje le gustaría trasladar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general?

JMM: La Universidad es el lugar donde se forman los jóvenes que tomarán el timón de nuestra sociedad en los próximos años. Es vital que además de su formación académica, su paso por el campus incida en su formación en valores como la tolerancia, la solidaridad, el respeto hacia quienes son diferentes, la igualdad entre hombres y mujeres, etc. Es decir, no formar solo profesionales, sino sobre todo ciudadanos, que sepan afrontar los retos que nos aguardan y nos ayuden a construir un mundo mejor.

Es decir, no formar solo profesionales, sino sobre todo ciudadanos.



Ig: En su delegación, aparece como un ejemplo de acción por la igualdad ¿Qué proyectos promueven, a grandes rasgos, para fomentar la igualdad de mujeres y hombres?

JMM: La Junta de Andalucía está trabajando en una nueva ley andaluza de Igualdad, cuyo anteproyecto ya ha sido aprobado por el Consejo de Gobierno. Esta nueva norma incidirá en la importancia de la coeducación para impulsar la igualdad real entre hombres y mujeres y en la prevención de la violencia de género. Además, abordará aspectos como la igualdad salarial y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Ig: ¿Cómo ve el papel de los agentes sociales en temas de conciliación: administración, empresas, sindicatos?

JMM: Creo que es vital que todos los estamentos de la sociedad se impliquen en hacer más compatibles los horarios laborales y los familiares. Desde la administración pública debemos dar ejemplo, aplicando y promoviendo planes de igualdad y facilitando la conciliación de los empleados y em-

pleadas públicas. Los sindicatos tienen que implicarse activamente en este ámbito, luchando por la conciliación como lo han hecho por otras causas laborales y por supuesto, las empresas tienen que ser receptivas, entender que un trabajador motivado y que está a gusto con las condiciones laborales, es mucho más productivo. Y en general, nuestra sociedad, que tiene una de las tasas de natalidad más bajas de Europa, debe incentivar la maternidad con, entre otras medidas, disposiciones que permitan compatibilizar el desempeño profesional y la crianza de los hijos.

Igualmente, la sociedad en su conjunto debe comprender que el cuidado de los hijos no es una tarea exclusiva de las mujeres, que por desgracia siguen siendo quienes desempeñan en mayor medida estas tareas.

Ig: Cada vez conocemos más experiencias europeas de implicación de los hombres en las tareas domésticas crianza y la corresponsabilidad. Además de conocer, ¿prevé el Gobierno andaluz poder realizar alguna iniciativa concreta para aplicar nuevas fórmulas?

JMM: Como ya he comentado, la reforma de la ley de Igualdad incidirá en la coeducación, porque estamos convencidos de que es la mejor manera de lograr una igualdad real entre hombres y mujeres, haciendo que nuestros niños y niñas interioricen que todos tenemos los mismos derechos y obligaciones, entre otras cosas en lo que se refiere al cuidado y la crianza de los hijos, que debe ser una tarea compartida y consensuada.

En el tema de la corresponsabilidad, cuidados y trabajo doméstico las cifras nos indican que pese a algunos cambios, los usos del tiempo de mujeres y hombres nos indican que la igualdad está muy lejos de conseguirse. ¿Por dónde tienen que ir las propuestas para que los hombres se impliquen más en este terreno? La administración trabaja por impulsar otras líneas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad.

La reforma de la Ley de Igualdad incidirá en este aspecto, con medidas concretas a aplicar, tanto para los propios empleados públicos, como para los trabajadores del sector privado.

¿Por dónde tienen que ir las propuestas para que los hombres se impliquen más en este terreno?



La administración aplica numerosas medidas para facilitar la conciliación, como reducciones de jornada o permisos para sus trabajadores y otras como ampliación de las plazas en los centros de enseñanza infantil, guarderías, plazas de comedor y de aula matinal, etc.

Ig: ¿Cuál es su mayor reto para esta legislatura?

JMM: El gran reto para cualquier responsable público debe ser incidir a través de la acción política para que cada día las condiciones de la sociedad en que vivimos sean mejores. Este reto no es en absoluto sencillo de lograr, puesto que el escenario en el que nos movemos en la actualidad, marcado por unas medidas de claros recortes impuestos desde el Gobierno central que afectan de manera notable a los pilares del Estado del Bienestar (Sanidad, Educación, Pensiones, Ley de Dependencia), hace que el hecho de no retroceder en los derechos sociales ya sea todo un logro.

En este sentido, me siento orgulloso de la defensa de los derechos de ciudadanía que venimos realizando desde la Junta de Andalucía y que ha permitido que aún en estos años de crisis, por ejemplo, se haya mantenido íntegra la cartera de servicios del sistema sanitario público o que no solo no se haya cerrado ningún centro de salud, sino que incluso se hayan finalizado infraestructuras sanitarias de gran importancia para la provincia. Lamentablemente, no en todas las Comunidades Autónomas puede decirse lo mismo.

Desde Andalucía vamos a seguir luchando para que se reviertan las políticas de recorte impuestas desde el Gobierno central y que de este modo se puedan recuperar paulatinamente los derechos perdidos, para lograr una sociedad cada vez más justa.

Me siento orgulloso de la defensa de los derechos de ciudadanía que venimos realizando desde la Junta de Andalucía.





SUSANA GISBERT

Fiscal



Cultura, libertad, tolerancia y derechos se mezclan en un cóctel explosivo de imprevisibles resultados.

IGUALES Y DIFERENTES

Hace apenas unos días saltaba a los medios de comunicación una noticia preocupante: a una joven se le estaba impidiendo acudir a las clases del instituto valenciano donde está matriculada porque se había negado a quitarse el *hiyab*. El instituto en cuestión se niega obstinadamente a cambiar de criterio, alegando que hay una norma del centro que impide acudir con la cabeza cubierta, y la norma no tiene excepciones. El debate está abierto, desde luego. Pero me pregunto si no harían una excepción sin dudar si se tratara de un vendaje, o si, por ejemplo, una joven llevara la cabeza cubierta con un pañuelo para esconder la pérdida de cabello por un tratamiento de quimioterapia, una alopecia nerviosa o cualquier otro motivo. O si es un chico el que hace otro tanto. Seguro que en ese caso la norma admitía excepciones, como no podría ser de otra manera. Lo que nos lleva a plantearnos si la prohibición no es tanto por el hecho de cubrirse la cabeza como por el motivo por

EL PERFIL

- Licenciada en Derecho por la Universidad de Valencia.
- Fiscal en la Fiscalía Provincial de Castellón, en la Sección Territorial de Gandía (Valencia)
- Fiscal Portavoz desde 2008 en la Fiscalía Provincial de Valencia.
- Fiscal en la Sección de Violencia sobre la Mujer y las secciones especiales de Jurado, Víctimas del Delito y Delitos tecnológicos.
- Vocal electa del Consejo Fiscal en los años 2000 y 2001.
- Profesora de Derecho Penal en la Universidad CEU Cardenal Herrera de Valencia.

Fotografía: nonada.es

el que se cubre. Y eso si es un debate peliagudo donde los haya. Una cuestión donde cultura, libertad, tolerancia y derechos se mezclan en un cóctel explosivo de imprevisibles resultados.

No deja de ser cuanto menos curioso que un mismo hecho —prohibir llevar el pañuelo— pueda considerarse **para unos un acto en defensa de la libertad de la mujer, y para otros un acto rayano en la islamofobia**. Quizás las dos alternativas tengan su parte de razón, pero no podemos negar que en este punto tal vez nos hayamos pasado de frenada. No se puede ser más papista que el Papa ni tratar de aplicar los patrones de nuestra propia cultura a otras totalmente diferentes. Porque podemos caer en la paradoja de obtener el efecto totalmente contrario al pretendido, y acabar por robarle a esa chica, —o a cualquiera en una situación parecida—, la libertad en cuyo nombre se supone que actuábamos. Y el peligro de hacerlo así es evidente, y más en los tiempos que corren.

Al hilo de este caso, comentaba una amiga que cuando estudiaba la carrera, hace ya unos cantos años, tenían una compañera de clase que también iba con la cabeza cubierta. Nadie lo cuestionó siquiera, a pesar de que era evidente el motivo religioso que justificaba su atuendo. Era monja católica y acudía a la facultad con hábito y toca, y nadie jamás la cuestionó por ello ni se le ocurrió instarle a que modificara su vestimenta. Y ni siquiera nadie la miraba con una mínima extrañeza. Me atrevería incluso a aventurar que más bien sería al contrario: se veía como un gesto aperturista que ella misma y la Iglesia a la que pertenecía se decidieran a dar el paso de convivir en libertad y de acceder a la educación sin por ello tener que renunciar a los símbolos de su fe. ¿Por qué entonces hemos oscilado como un péndulo en sentido contrario hasta llegar a prohibir un gesto igual a una joven musulmana que no quiere renunciar a esa seña identificativa?

La respuesta tiene tintes dolorosos difíciles de admitir. No lo vemos igual. Lo que es propio de una cultura lo admitimos como normal, incluso quien no profesa esa religión mayoritaria, pero nuestros esquemas mentales saltan por los aires cuando nos encontramos con algo que nos parece diferen-

- Colaboradora en ABC, El Mundo, Levante EMV, Radio Express Valencia o Panorama Local, diario digital Informavalencia, El Periódico de Aquí.
- Publicaciones jurídicas como Lawyerpress o El Jurista.
- Creadora del blog conmitogaymistacones.com, y participación en el blog nosinmitoga.com.
- Primer Premio del Certamen de Narrativa Breve del Ayuntamiento de Valencia en 2009; Primer Premio de Narrativa contra la Violencia de género Carolina Planells del Ayuntamiento de Paiporta (Valencia) en 2012; Premio de narrativa Mujeres del Ayuntamiento de Benetússer en 2013, entre otros.
- Relatos en libros colectivos, bajo el nombre de Gneración Bibliocafé, como «Sesión Continua», «Animales en su tinta» y «Ultimo encuentro en Bibliocafé».

*La prohibición
no es tanto por el
hecho de cubrirse
la cabeza como por
el motivo por el
que se cubre.*



te. Ahondando en mi memoria, recuerdo haber visto en casa de una amiga la orla de su madre, donde entre los integrantes de la promoción de Filosofía y Letras de aquel año, mayoritariamente mujeres, destacaba la fotografía de una chica con toca de religiosa. Y puede jurar que a mi curiosidad de niña le pareció normal aquella imagen. ¿Le parecería igual de normal a una niña de hoy una orla donde destacara una cabeza cubierta con *hiyab* u otra seña distintiva? No me atrevería a afirmar rotundamente que sí, aunque me gustaría estar en condiciones de hacerlo.

Y es que a veces olvidamos aquello tan obvio de que el límite de nuestra libertad acaba donde empieza la del otro. Y nos revestimos de una superioridad que traspasa ese límite para decidir lo que está bien y lo que está mal. Cuando la verdadera igualdad consiste en dar a cada uno lo suyo, en tratar de modo igual lo que es igual y viceversa y, sobre todo, de garantizar que existan los medios para acceder a esas igualdad, pero no a uniformizar lo que es diferente a riesgo de perder la identidad.

Algo parecido sucedía este verano con la polémica del llamado burkini. Se prohibió su uso en determinadas playas, pero a nadie se le ocurriría prohibir trajes de neopreno que cubren incluso más que esa prenda, ni se le pasaría por la cabeza impedir la entrada de una mujer que anduviera perfectamente maqueada con un vestido de clavariesa, teja y mantilla incluida. Podría ser improcedente en una playa a 40 grados de temperatura, e incluso ridículo. Pero nunca prohibido.

Y ¿cómo nos sentiríamos si de pronto alguien decidiera que hay que liberarse, y olvidarse de camisetas o blusas y llevar los pechos al aire? Es nuestra cultura la que nos lleva a aceptar como correcto o incorrecto tapar determinadas partes de nuestro cuerpo, pero nadie nos puede obligar a desnudarnos en contra de nuestra voluntad. Y es que ahí está el *quid* de la cuestión. En la voluntad. Las decisiones libres hay que respetarlas, siempre que no perjudiquen al otro. Y contra lo que habría que alzarse, en todo caso, es contra aquél que decidiera en nombre de la mujer que se cubre con un pañuelo, no contra la mujer que así lo decide libremente. Y aseguro que he visto a mujeres con pañuelo manifestarse contra la obligación de llevarlo, por contradictorio que parezca. Porque asumían libremente

A veces olvidamos algo tan obvio como que nuestra libertad acaba donde empieza la del otro.



el llevarlo, pero no la imposición de hacerlo. La libertad no es descubrirse forzosamente el cabello, sino poder elegir si se quiere llevar tapado o no.

Por eso, abramos los ojos y las mentes. No todo el mundo ha de ser como nosotras, pero el respeto sí ha de ser idéntico, siempre que se mantenga intacta la dignidad e incluso la seguridad. En eso consiste la igualdad. Y ese es el ejercicio que debiéramos hacer todos los días al subir en un autobús, ir a trabajar o sentarnos en un aula. Y, si además, sabemos enriquecernos de la diferencia, estaremos en el camino correcto. El de ser cada vez más iguales.

Es nuestra cultura la que nos lleva a aceptar como correcto o incorrecto tapar determinadas partes de nuestro cuerpo.



Fotografía: islambispania



Hay quien llega a defender esta violencia, especialmente, amparándose en el anonimato que proporciona el ciberespacio.

VICTORIA A. FERRER PÉREZ

Catedrática de Psicología Social de Género de la Universidad de Islas Baleares.



LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. MITOS Y REALIDADES

Día sí, día no, los medios de comunicación nos hablan de episodios de violencia ejercida por varones contra mujeres: mujeres asesinadas por sus parejas o ex-parejas; denuncias por violencia en la pareja; redes que trafican con seres humanos y obligan a mujeres y niñas a prostituirse; niñas obligadas a casarse o a quienes se les ha practicado la ablación;... En definitiva, nos hablan de violencia contra las mujeres.

Pero, a pesar de ello (y de las abrumadoras cifras que conocemos), algunas voces niegan, de forma más o menos explícita, que estas violencias existan. En algunos casos son insinuaciones (supuestamente) sutiles e indirectas (por ejemplo, dando a entender que se trata de casos individuales, de episodios puntuales, que el problema es que la sociedad es violenta, que hombres y mujeres son violentos/as por igual,...). En otros casos, explícita y directamente se niega la existencia misma de esta violencia (por ejemplo,

EL PERFIL

- Catedrática de Universidad de Psicología Social de Género.
- Miembro del Grupo de Investigación competitivo «Estudios de Género».
- Coordinadora y profesora del Máster Universitario en Políticas de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género de la UIB.
- Coordinadora e investigadora en proyectos de investigación financiados de ámbito nacional y autonómico sobre violencia contra las mujeres y sobre salud y género.
- Imparte docencia en los estudios de grado de Psicología y Pedagogía de la Universidad de las Islas Baleares y otras universidades españolas y de Latinoamérica.

cuando se insiste en la existencia de denuncias falsas, a pesar de las evidencias en contra). Y aún en otros casos (afortunadamente muy poco frecuentes) hay quien llega, incluso, a defender esta violencia, especialmente, amparándose en el anonimato que proporciona el ciberespacio (como ocurre en algunos foros).

En este contexto, se hace necesario clarificar de qué estamos hablando y, sobre todo, desmontar mitos al respecto. Esto es importante en general, pero, muy especialmente, entre aquellas/os profesionales que tienen o tendrán una responsabilidad en la prevención e intervención con las mujeres y las niñas que han padecido esta violencia.

Es por ello que este texto tiene por objetivo clarificar algunos aspectos en relación con esta violencia. Y, lógicamente, lo primero es tratar de definir de qué estamos hablando.

Tomando como referencia la «Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer» (Resolución de la Asamblea General 48/104, ONU, 1994), primer instrumento internacional de Derechos Humanos que aborda de forma explícita este problema, podemos definir la violencia contra las mujeres como:

«todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Artículo 1).

Esta Declaración constituye un hito crucial en el abordaje de este problema por muchas e importantes razones. De ellas, destacaremos dos que, a nuestro entender, tienen una particular importancia para comprender de qué estamos hablando y también para desmontar algunos mitos al respecto.

En primer lugar, esta Declaración especifica de modo claro e inequívoco que estamos frente a una violencia «basada en la pertenencia al sexo femenino», o, dicho de otro modo, que el factor de riesgo para padecerla es ser mujer.

Este reconocimiento no es ni casual ni gratuito. La Declaración a la que nos referimos supone que Naciones Unidas reconoce la existencia de un problema social concreto: mu-

El riesgo para padecer esta violencia es ser mujer.



chas mujeres y niñas en el mundo padecen violencia a manos de varones única y básicamente porque son mujeres o niñas, porque nacieron con un determinado sexo en una sociedad (patriarcal) para la que nacer con un sexo y otro otorga a las personas un determinado rol y posición social, valorado y de dominación para los varones, subordinado y de sumisión para las mujeres. Es decir, se trata de una violencia ejercida en razón de los condicionantes que introduce el género, y en cuyo origen la situación estructural de desigualdad entre mujeres y hombres tiene un papel importante.

Para visibilizar esta realidad, se suelen emplear diferentes denominaciones que la recogen. Así, se habla de:

- Violencia contra las mujeres, empleando un término que describe el problema, y que explicita que son las mujeres quienes padecen esta violencia.
- Violencia de género o violencia basada en el género, empleando una denominación que enfatiza la construcción social de esta violencia, y explicita que las relaciones de género están en el origen de esta violencia.

Cabe remarcar que esta Declaración no es un acontecimiento aislado o único en el reconocimiento de esta violencia y de su relación con los condicionantes de género. Así, por ejemplo, en el marco de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se reconoce que la violencia contra las mujeres es un importante problema social y un grave peligro para las mujeres y las niñas y para la igualdad, y, en consecuencia, en la Plataforma de Acción de dicha conferencia se incluyen medidas y acciones para prevenir y erradicar esta violencia. En los años siguientes las diferentes agencias de Naciones Unidas (OMS, OIT, UNIFEM y, posteriormente, ONU-Mujeres) incorporan esta misma concepción de violencia contra las mujeres e incluyen entre sus objetivos la prevención y erradicación de esta violencia. La Unión Europea y muchos de sus estados miembros (incluidos España) seguirán ese mismo camino con diferentes acciones, estudios, leyes, etc.

En segundo lugar, esta Declaración amplía el concepto de violencia contra las mujeres, incluyendo tanto los diferentes modos en que puede ejercerse, como los contextos en que puede ocurrir, o las formas que puede adoptar.

El concepto de violencia incluye tanto los diferentes modos de ejercerse, como los contextos en que puede ocurrir o formas que adopta.



En cuanto a los modos de ejercerla, además de la violencia física, psicológica o sexual (los modos más conocidos y mencionados), es importante recordar que también es posible ejercer violencia económica (limitar o controlar el acceso a los recursos económicos o propiedades), espiritual (destrucción o erosión de las creencias propias o imposición de otras), estructural (barreras que impiden el acceso a derechos o recursos básicos), política o institucional (ejercida mediante leyes o acciones políticas que violentan y/o no protegen frente a la violencia padecida). Es decir, más allá de las agresiones físicas, hay muchas otras acciones que pueden constituir violencia.

En cuanto a los contextos en los que ocurre, la violencia contra las mujeres se da o puede darse en la familia, en la comunidad, en el ámbito laboral, en la sociedad, en los conflictos armados o en cualesquiera otros entornos en los que se desarrolle la vida de las mujeres. Cabe además señalar que, a los contextos reales, hay que añadir los virtuales, dado que existe evidencia suficiente evidencia como para afirmar que la violencia contra las mujeres *off line* se ha trasladado al ciberespacio, generando nuevas formas de violencia (como el ciberacoso) y/o trasladando las ya conocidas. Podríamos pues decir que, la violencia contra las mujeres es susceptible de ocurrir en cualquier entorno donde transcurra la vida de éstas.

En cuanto a las formas que puede adoptar, a lo largo de los diferentes momentos del ciclo vital de las mujeres, esta violencia puede ir ocurriendo de diferentes maneras, incluyendo el aborto o la esterilización forzada, el aborto selectivo de fetos femeninos, el infanticidio o la violencia por omisión de cuidados a las niñas, la mutilación genital femenina, el matrimonio y los embarazos precoces de niñas y adolescentes, el matrimonio forzado, la violencia relacionada con la dote, los crímenes por honor, la pornografía infantil, la trata de niñas y mujeres, la violencia (sobre todo de carácter sexual) en los conflictos armados, el acoso sexual, la prostitución forzada, la violencia contra las mujeres en la pareja, el homicidio o el suicidio forzado de viudas, o el femicidio.

*También es posible
la violencia
económica,
espiritual,
estructural, política
o institucional.*



En definitiva, y tomando prestadas las palabras de la socióloga feminista Rosa Cobo (2011), podemos decir que la violencia contra las mujeres o violencia basada en el género «tiene muchos rostros, desde aquellos que suceden puertas adentro hasta homicidios en serie de mujeres» (p. 145). Y podemos, también añadir que estas diferentes formas de violencia están vinculadas y tienen su origen último en una estructura social patriarcal que define una construcción jerarquizada de los géneros y un sistema social asimétrico y basado en la dominación.

Todo ello nos ayuda a ver con más claridad de qué hablamos cuando nos referimos a la violencia contra las mujeres, a identificar las diferentes formas de ésta, y también a vislumbrar cuál puede ser nuestro papel como ciudadanas/os, pero también como profesionales (de la salud, de la educación, de la justicia, de los cuerpos y fuerzas de seguridad, de los servicios sociales, etc.) en la prevención, en la intervención, y en la erradicación de esta violencia.

«tiene muchos rostros, desde aquellos que suceden puertas adentro hasta homicidios en serie de mujeres»



Referencias

Cobo, Rosa (2011). Hacia una nueva política sexual. Las mujeres ante la reacción patriarcal. Madrid: Los Libros de la Catarata.

ONU (Organización de Naciones Unidas) (1994). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres (Res. A/R/48/104). Nueva York: Autor. Recuperado de: unhcr.ch



*Nacemos libres,
mujeres y
hombres, pero
en algún punto
del camino las
primeras pierden
su libertad*

MERCEDES SILES MOLINA

Vicepresidenta Primera de la Real Sociedad Matemática Española



LIBRE NACÍ Y LIBRE QUIERO MORIR

*«Yo nací libre, y para poder vivir libre escogí
la soledad de los campos...»*

Son éstas palabras dichas por **Marcela** a Ambrosio (y a quienes estaban presentes), que la acusa de que su amigo Grisóstomo perdiera la vida por su crueldad al no amarlo. El texto en el que se inserta hermosamente escrito es una oda a la libertad, a la de la mujer que, como el hombre, nace libre y tiene derecho a permanecer en soledad si así lo desea, o a compartir su vida con quien le plazca.

Son múltiples las ideas que sugiere este episodio escrito por Cervantes en *El Quijote*. La primera hace referencia a la libertad. La segunda a la culpa. De la tercera hablaré al final de este texto.

Fotografía: aulamagna.com.es

EL PERFIL

- Licenciada en Ciencias Matemáticas por la Universidad de Málaga.
- Catedrática en Álgebra y primera mujer andaluza que lo logra y actualmente la única en la Facultad de Ciencias de su universidad.
- Docente en licenciatura, grado, máster y doctorado de Matemáticas en UMA.
- Becada para la realización de su tesis doctoral.
- Asesora científica en universidades de latinoamérica.
- Miembro del comité científico de varios congresos y premios internacionales.
- Colaboradora internacional en proyectos de investigación entre universidades.
- [+ Información](#)

Nacemos libres, mujeres y hombres, pero en algún punto del camino las primeras pierden su libertad. Van cargándose de responsabilidades, van cargándose de obligaciones, van dejándose someter a esclavitudes que la religión, los usos sociales, el entorno más cercano, dan por naturales o les conviene hacerlo para librarse de ellas, para no someterse a ellas; ya están las mujeres para eso.

Hace cuatro siglos, Cervantes vio en la mujer cualidades idénticas a las que poseían los hombres, necesidades parejas, posibilidades exactas de pensamiento y de acción. Las vio y las verbalizó. Porque, pese a quienes ridiculizan el uso de las palabras como herramienta para lograr la equidad de género, las palabras van conformando nuestra manera de entender el mundo, de actuar, de ser. Y si en las palabras que expresan los mensajes, las ideas que se nos transmiten, está siempre presente el masculino genérico, en masculino se piensa, a lo masculino se atribuyen capacidades y oportunidades.

Dice Emilio Lledó, quien recientemente en agradable conversación me hizo reparar en el hermoso texto del Quijote al que he hecho referencia anteriormente, que «si nos acostumbramos a ser inconformistas con las palabras, acabaremos siendo inconformistas con los hechos». Citándolo, no quiero justificar que las palabras sean las causantes de la desigualdad, pero sí que ayudan a que no desaparezca. Lo mismo que las actitudes.

En mi experiencia, que en modo alguno quisiera mostrar como verdad absoluta, aunque sí pudiera ser indicativa de lo que ocurre, cuando propones a una mujer que ocupe un puesto, bien sea en un comité científico o de otro tipo, como conferenciante, para que represente a su disciplina o a una Sociedad a nivel nacional o internacional, lo primero que piensa es si tiene capacidad para desempeñar la tarea; después hace revisión de su situación familiar, pesada carga que todas arrastran y, por regla general, destaca que no puede tener una dedicación de cierta intensidad a la tarea encomendada y que no puede ausentarse de su hogar ni

«si nos acostumbramos a ser inconformistas con las palabras, acabaremos siendo inconformistas con los hechos»



con mucha ni con poca frecuencia. Cuando en lugar de a una mujer te diriges a un hombre, éste nunca duda de su valía y nunca pone trabas para el empleo de su tiempo en lo que le será encomendado, ni para desplazarse si hiciera falta, sin importar la distancia. Y si la mujer acepta finalmente la encomienda, querrá saberlo todo acerca de la tarea, porque la desarrollará al máximo nivel.

Parte de lo que digo puede corroborarse leyendo estudios que demuestran que **cuando una mujer opta a un puesto está mucho más preparada que cuando un hombre opta al mismo puesto**. En cuanto al tema de la conciliación, estamos aún muy, muy lejos de conseguir que los hombres se encarguen de las tareas domésticas y de ciertas cargas familiares con igual dedicación y sentimiento de obligación que las mujeres. Habría de enseñarse que, en las tareas domésticas y demás deberes, los hombres no tienen que ayudar, que son responsabilidades compartidas. Y habría de enseñarse a saber delegar, a no querer hacerlo todo. Porque a conciliar, también se aprende.

Discúlpenme (en lo dicho hasta ahora y en lo venidero) por haber generalizado las actuaciones de mujeres y hombres y que no haya añadido un «por regla general» tras mencionar cada acción de unas y de otros. Hay excepciones, claro, pero son eso. Como excepcional es que haya mujeres que no apoyen a otras mujeres en su difícil pelea por deshacerse de la culpa que sienten por no dedicar más tiempo a su hogar o a las que consideran sus obligaciones, devenidas a través de la familia. Existe la que tiene el síndrome de la *abeja reina*, prima en un mundo de hombres, hecho del que se siente orgullosa, sillón del que en modo alguno quiere levantarse, aun siendo mucho el perjuicio causado a las demás mujeres. Son hombres con faldas, como una vez oí decir a alguien, que perpetúan el modelo masculino.

En el mundo del masculino genérico, hay universidades que celebran su cuarenta aniversario con ciclos de conferencias en las que el número de mujeres conferenciantes es cero. Hay organizadores (en masculino) de ciclos cultura-

*Son hombres
con faldas, como
una vez oí decir
a alguien, que
perpetúan el
modelo masculino*



les que invitan a cero mujeres a que diserten, a que dialoguen, y que, preguntados por ello, aducen que éstas están ocupadas en otros menesteres y no pueden participar. Hay proponentes de conferencias principales en congresos cuyos listados incluyen a cero investigadoras y, preguntados al respecto, alegan que lo que debe primar en las propuestas es la calidad científica, no el sexo. Permítaseme que haga aquí una digresión para tachar de ignorantes y cerriles a dichos proponentes, y que les pregunte: **¿es que las mujeres no tienen calidad?** Y es la tónica general que acudan más nombres de hombres que de mujeres a la mente cuando de organizar actividades científicas se trata, excepto para ciertas tareas en las que la componente científica o el figureo no están presentes. Y son las mujeres las que, tras siglos de sometimiento, acuden solícitas a arrimar el hombro porque les han hecho creer que está en su naturaleza la capacidad de cuidar de todo y de todos, porque las han convencido de que lo importante no es que se sepa lo que hacen, sino que contribuyan de manera callada y diligente a cualquiera que sea el logro, pequeño o grande, porque desde que se les enseña a distinguir entre el bien y el mal, se les inculca que tienen que ser discretas, que no deben significarse, que no hay que ir presumiendo de lo que se hace, que basta con que ellas mismas sepan de las tareas que han desarrollado y se sientan satisfechas de ellas, que no han de tener grandes aspiraciones, que no han de ser ambiciosas.

Y estas enseñanzas, que se demuestran bien aprendidas a cualquier edad, hacen que una niña de ocho años escriba un cuento en el que el protagonista masculino es el héroe, que una chica de dieciocho le diga a su profesora de álgebra, tras saber que tiene matrícula de honor en la asignatura, que ella no se la merece porque hay un compañero que tiene unas décimas más de nota en el examen, sin prestar atención a que en los ejercicios semanales ella es la que ha demostrado tener más conocimiento de la asignatura. Este adiestramiento es el que hace responder a una joven brillante de veintitrés años que acaba de terminar los estudios universitarios que no se dedicará a la investigación porque prefiere una vida tranquila y un puesto estable, y

Estas enseñanzas hacen que una niña de ocho años escriba un cuento en el que el protagonista masculino es el héroe.



tener una familia a la que cuidar. Es el que hace que una profesora titular de universidad a sus treinta y pocos años se plantee sus capacidades cuando su director de tesis le dice que lo que es se lo debe a él. Esa verdad absoluta que dice que la felicidad de una mujer está en la dedicación a su familia es la que provoca que una profesional cualificada, de cuarenta y tantos años, con puesto estable, pida reducción de jornada para cuidar a sus vástagos o a sus progenitores, y se dedique a obras sociales y a disfrutar del olor de las flores de su jardín o de los atardeceres desde su ventana.

El tercero de los pensamientos que me han sugerido las palabras de Marcela es el del reconocimiento a la valentía. A la de las mujeres que se atreven a nombrar sin miedo y en voz alta aquello que no les parece correcto. A la de las que no se sienten culpables por falsas responsabilidades. A aquellas que han aprendido a mirar y saben distinguir lo que quieren ellas mismas.

Vaya mi reconocimiento a esa niña de ocho años que salva al príncipe de su historia, a la de dieciocho que se siente fortalecida y segura por esa matrícula de honor merecida, a la de veintitrés que se atreve a adentrarse en el inhóspito mundo de la investigación y se encuentra a sí misma, a la de treinta y pocos que crea su propio grupo de investigación, a la de cuarenta y tantos que se presenta a un cargo directivo. A la de cincuenta, que se pone el mundo por montera y hace lo que le parece. Y a la que podría tener setenta y tantos y enseñó a sus hijas el camino de la independencia y la libertad.

*Es verdad absoluta
que dice que la
felicidad de una
mujer está en la
dedicación a su
familia.*





Son las convicciones más profundas que guían la acción de la organización.

PAULA NOGALES GUTIÉRREZ

Coordinadora Proyecto de Formación a profesionales del Programa Adelante.

Área de Igualdad, Gestión de la Diversidad y No Discriminación.

www.cepaim.org



FUNDACIÓN CEPAÍM

Promueve un modelo de sociedad inclusiva e intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables de nuestra sociedad y, de forma especial, de las personas migrantes. Nuestro trabajo se asienta en una serie de valores que son las convicciones más profundas que guían la acción de la organización, vigilan la rectitud de la Visión, sustentan y dan cuerpo a la Misión y crean identidad y marca cultural, estos son: interculturalidad, justicia social, compromiso, solidaridad, igualdad de trato y no discriminación, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y gestión de la diversidad.

Desde el Área de Igualdad de Oportunidades, Gestión de la Diversidad y No Discriminación trabajamos desde el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, el fin de las desigualdades de género, las relaciones libres de violencia, la creación de referentes masculinos igualitarios...

► CÓMO CONTACTAR:

C/ Nicolás Morales, 11, 3ºD
Madrid, CP 28019,
España

Teléfono: 91 548 31 63

Tel. 91 533 77 93

Fax: 91 541 09 77

a través de la incorporación de la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en todos sus ámbitos. Para ello, es imprescindible dotarnos de reflexiones, debates, herramientas e instrumentos que nos permitan avanzar en la erradicación de tales lacras sociales. Desde el Área desarrollamos diferentes programas y proyectos con tales objetivos y tratamos de documentar nuestra experiencia a través de publicaciones. Os invito a [ojearlas](#).

[El Programa Operativo Adelante](#), financiado por el Fondo Social Europeo, El FSE invierte en tu futuro, con la cofinanciación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, vía aportaciones IRPF, y la Junta de Andalucía (para este 2016), es una de las líneas de actuación que nos permitirá trabajar durante los próximos años. Busca fomentar la integración socio-laboral de las mujeres que se encuentran en situaciones vulnerables, a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral, y evitando la discriminación múltiple. «ADELANTE» combina Medidas Específicas dirigidas a Mujeres con Medidas de Transversabilidad para la Igualdad de Género.

La Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres aún está por alcanzar. En el Estado Español contamos con legislación en esta materia que formalmente garantiza dicha Igualdad, así por ejemplo: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, etc. Sin embargo, no se da una igualdad real:

Según el Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad: casi 2 millones de mujeres en España no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares; cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado laboral; en torno al 75% de los contratos a jornada parcial lo firman mujeres.

Además, las mujeres dedican todavía el doble de tiempo —cada día— que los hombres a las tareas domésticas y de cuidados, según la Encuesta de Usos del tiempo (INE). Según la última Macroencuesta sobre la violencia de género elaborada por el Ministerio de Sanidad, Servicios So-

Es imprescindible dotarnos de reflexiones, debates, herramientas e instrumentos para avanzar en la erradicación de tales lacras sociales.



ciales e Igualdad en colaboración con el CIS, el 12,5% de las mujeres mayores de 16 años que viven en España han sufrido violencia física o sexual de sus parejas o exparejas a lo largo de su vida.

Existe una sobrerrepresentación de mujeres extranjeras en los datos cuantitativos sobre violencia de género, según las estadísticas que ofrece el Consejo General del Poder Judicial.

Otro dato que resulta alarmante es el hecho de que un 68% de víctimas nunca ha denunciado. Sólo en 2015 fueron asesinadas 60 mujeres (fecha de actualización: 22/09/2016), a manos de sus parejas o exparejas hombres según la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Todos estos datos ponen de manifiesto la desigualdad de género existente hoy en día. En esta línea, la formación a profesionales se plantea como una medida transversal que pretende incidir de manera general en la visibilización de las desigualdades de género y, de manera particular, en aquellas barreras/obstáculos que estarían dificultando y obstaculizando el empoderamiento y la inserción socio-laboral de las mujeres, así como el cumplimiento de los Derechos Humanos y la Igualdad de Oportunidades. Resulta imprescindible actuar sobre agentes de cambio clave y sobre las estructuras que pueden estar impidiendo la plena integración de las mujeres y, por tanto, frenar el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Por esta razón la formación en materia de Igualdad de Oportunidades a profesionales de la intervención social se hace imprescindible para la realización de una atención de calidad libre de prejuicios y estereotipos de género que fomente la capacidad de agencia de las mujeres. Y, más especialmente, si se trata de profesionales «en construcción»: alumnado universitario que está forjando sus conocimientos, estableciendo sus maneras de intervenir... Para poder realizar una atención psico-socio-laboral integral es necesario que los dispositivos de atención, formación y acompañamiento trabajen desde un enfoque que combine la perspectiva de género y la perspectiva intercultural posibilitando atender las especificidades de cada persona en diferentes situaciones.

La formación en materia de Igualdad de Oportunidades a profesionales de la intervención social se hace imprescindible.



Desde el Programa Adelante realizamos formación a profesionales en materia de Igualdad de Oportunidades y de Trato, Nuevas Masculinidades y TICs en las 7 comunidades autónomas en las que Fundación Cepaim pone en marcha este Programa. La formación [¡MachisNOOO! La perspectiva de género en la intervención social](#) (puesta en marcha en esta Universidad los pasados 5, 6 y 7 de octubre) ha acogido a 34 alumnas y alumnos pertenecientes a diferentes organizaciones del Tercer sector de la provincia, así como a alumnado de la Universidad de Almería.

Durante las 15h de duración del curso se ha pretendido profundizar en conceptos clave en torno a la promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres; así como, se ha querido dotar de las herramientas necesarias para la incorporación de la perspectiva de género en la intervención social. Para ello, **ha resultado imprescindible dedicarle un espacio a reflexionar sobre las relaciones de género** (relaciones de poder) en lo referente a nuestro ámbito personal, cómo vivenciamos las desigualdades de género en nuestra vida cotidiana, qué efectos tiene... y, cómo se ponen de manifiesto en nuestra práctica profesional, pudiendo ser parte de las estructuras de opresión y reproducir el *status quo* o, por el contrario, somos agentes de cambio y de transformación. En esta línea hemos hablado de la perspectiva de género como una herramienta teórica y práctica de investigación y análisis de la realidad y del concepto de interseccionalidad como una manera de mirar nuestro entorno y analizar las diferentes variables que cruzan en la vivencia de cada persona: género, clase social, etnia... Por supuesto, dado los datos tan alarmantes arrojados en los últimos años, hemos abordado las violencia(s) de género desde el acercamiento conceptual al fenómeno y el cuestionamiento de los prejuicios y mitos que puedan estar interfiriendo en nuestra práctica profesional. Dedicamos un espacio al lenguaje inclusivo como una estrategia hacia la igualdad, pues el lenguaje importa, indica cómo concebimos el mundo, determina cómo nos relacionamos y qué sociedad queremos construir. Y, para terminar, compartimos la experiencia de tres organizaciones del Tercer Sector en la promoción de la Igualdad de Oportunidades: proyectos de

Los datos arrojados en los últimos años son alarmantes.



inserción sociolaboral con [Cruz Roja-El Ejido](#), actuaciones de [Mujeres en Zona de Conflicto](#) en materia de acción social con mujeres en situación de vulnerabilidades y la experiencia de [Fundación Cepaim](#) en el trabajo de prevención de violencia de género con grupos de hombres.

La metodología de interacción y participación grupal empleada durante la formación ha permitido que el grupo genere su propio proceso de aprendizaje, canalizando intereses y necesidades y despertando un proceso creativo y vivencial. Muchos son los aprendizajes que el alumnado refiere haber integrado, aquí os dejamos algunas de sus aportaciones hechas en la evaluación final que reflejan mejor que nada los aprendizajes adquiridos y los cambios vivenciados en cada persona.

«La necesidad de cambio que todavía hay que hacer en la sociedad respecto al género.»

«El trabajo empieza por una misma.»

«La revisión continua como profesional.»

«Feminismo y mirada violeta.»

«Talleres dinámicos y pedagógicos. Con la acción se fijan mejor los conceptos. Además de aprender conceptos y claves para aplicar no sólo en la intervención social, sino que también en la vida cotidiana.»

«Desde nuestro ámbito más cotidiano podemos luchar contra el patriarcado.»

«Empoderamiento: cada persona es agente de cambio (personal, político, social, económico...).»

Al trabajar aspectos relacionados con el género, no solo abordamos conceptos, sino que ponemos en cuestión lo que somos, lo que hemos aprendido, lo que reproducimos en nuestro día a día dentro del sistema patriarcal y, cómo, a partir de ahora, queremos seguir haciendo. Al introducir la perspectiva de género a nuestra manera de mirar, modificamos nuestro quehacer cotidiano, pues hablamos de una ética una manera diferente de estar en el mundo.

Muchos son los aprendizajes que el alumnado refiere haber integrado.



«Para millones de mujeres [el feminismo] ha sido una conmoción intransferible desde la propia biografía y circunstancias, y para la humanidad, la más grande contribución colectiva de las mujeres. Removió conciencias, replanteó individualidades y revolucionó, sobre todo en ellas, una manera de estar en el mundo.»

—Viviana Erazo.

Agradecer a la Universidad de Almería, especialmente a la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, por la cesión del espacio y por todas las facilidades en la realización de esta formación. A las compañeras y compañeros de Fundación Cepaim en la provincia de Almería, sobre todo a Eva, por ponerle cabeza y corazón a esta formación. A mi compañera Ángela, pues mi manera de hacer también se debe a ella. Y a todas las personas que os habéis formado con nosotras por atreveros a mirar el mundo con las gafas violentas.



[Folleto genérico del Programa Adelante](#)

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas

Parte II: Universidades de Sevilla y Granada



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 de la revista **igUALdad** presentamos dos unidades de estas diez, dando a conocer a sus respectivas titulares, con diversa información sobre sus objetivos. En el [número 2 de igUALdad](#) recogimos otras cinco universidades.

Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide, Sevilla

ELODIA HERNÁNDEZ LEÓN



Nace con el objetivo de impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades

Responsable Institucional.

Vicerrectora de Cultura y Compromiso Social.

+ Información



Ig: ¿Con que objetivo nace esta unidad/servicio?

EHL: La Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, nace en 2008 con el objetivo de impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, profundizando en el desarrollo de una política universitaria de igualdad y más concretamente en atención al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Actualmente y respondiendo a la normativa legislativa citada anteriormente, así como en el marco previsto en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, la Oficina para la Igualdad, entre sus diferentes objetivos se propone como prioridades la elaboración y puesta en marcha de su II Plan de Igualdad.



**Mª DEL ROCÍO
CÁRDENAS RODRÍGUEZ.**

Directora de Programación Social y Cultural. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.



**CANDELARIA
TERCEÑO SOLOZANO.**

Responsable de la Coordinación Técnica de la Oficina para la Igualdad.

En los últimos años la Oficina para la Igualdad ha venido impulsando el cumplimiento de las acciones previstas en su I Plan de Igualdad, elaborado previo Estudio Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UPO y que se estructuró en seis ejes de intervención:

- Sensibilización, comunicación, lenguaje e imagen institucional.
- Docencia, investigación e Innovación.
- Acceso, promoción, formación continua, desarrollo profesional y política retributiva.
- Representatividad, Participación y Gobierno.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Salud laboral, acoso y discriminación.

Cada uno de estos ejes se han desarrollado a partir de una serie objetivos, metas y acciones, coordinadas por órganos responsables y colaboradores de las mismas para su desarrollo, con el objeto de fortalecer la dimensión participada de las políticas universitarias para la igualdad y además establece, un sistema de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, que están sirviendo para la evaluación final del impacto de las medidas previstas.

*Estamos
contribuyendo
al avance de la
igualdad entre
hombres y mujeres
en UPO*



Ig: ¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas?

EHL: Por su especial relevancia, ya que están contribuyendo al avance de la igualdad entre hombres y mujeres en UPO, se destacan las siguientes acciones, en pleno proceso de evaluación de nuestro I Plan de Igualdad:

- Implementación de un sistema de recogida de indicadores en materia de género e igualdad anual.
- Elaboración de informes de evaluación de impacto en función del género de la normativa producida.
- Desagregación por sexo de los datos y estadísticas.
- Consolidación de campañas de sensibilización y formación para la Eliminación de la Violencia contra las mujeres y la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres.

- Elaboración de material didáctico para la prevención y sensibilización de la violencia a través de las nuevas tecnologías.
- Realización de cursos de formación en materia de género e igualdad para el PAS, el PDI y estudiantes.
- Aumento de la producción artística y cultural producida por mujeres y sobre mujeres.
- Establecimiento de los buzones de consulta en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y por violencia por razón de género.
- Elaboración de un manual con recomendaciones básicas para el uso no sexista del lenguaje;
- Consolidación del Premio de investigación «Rosario Valpuesta».
- Publicación electrónica de la revista «Ambigua», sobre investigaciones de género y estudios culturales.
- Mayor representación de las mujeres en los órganos colegiados.
- Aumento de la presencia de las mujeres en la investigación, así como una mayor visibilización de su trabajo y el reconocimiento de los estudios de género.
- Inclusión de las enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio y la creación de programas de postgrados específicos.
- Realización de estudios e investigaciones especializados en materia de género e igualdad.
- Información y asesoramiento en casos de violencia por razón de género.
- Aprobación del Protocolo para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón del sexo.

Además, la UPO cuenta con el compromiso, el trabajo y el esfuerzo de muchas mujeres científicas, investigadoras, profesoras, becarias, estudiantes y algunos profesores e investigadores, para abrir caminos a otras mujeres.

› ÁMBITOS TEMÁTICOS:

- Extensión Cultural
- Educación Ambiental
- Oficina de Voluntariado y Solidaridad
- Igualdad e Integración Social
- [Aula Abierta de Mayores](#)
- Servicio de Atención a la Diversidad Funcional.

Ig: ¿Cuáles son los principales retos?

EHL: En el ámbito académico, lo verdaderamente transformador y lo que hace avanzar a la sociedad en igualdad, es la creación del pensamiento, que ha de servir de guía para la estrategia política y la intervención social.

Por ello, los grandes retos siguen siendo:

- La necesidad de erradicar la discriminación de las mujeres en la ciencia.
- La creación de áreas de conocimiento en Género.
- Que el género se valore para todos los procesos de acreditación (Docencia, sexenios).
- La formación de investigadores e investigadoras con perspectiva de género.
- La corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- La incorporación de la perspectiva de género en los planes docentes.
- El uso no sexista del lenguaje.
- La incorporación definitiva de las mujeres al mercado de trabajo tras su formación universitaria.
- Y sobre todo, erradicar la violencia contra las mujeres como una de las tareas prioritarias a la que debemos dedicar todo nuestro esfuerzo desde la universidad.

*Es necesario
realizar estudios
diagnósticos de
la situación de
igualdad entre
hombres y mujeres
en la universidad*



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

EHL: Es completamente necesario realizar estudios diagnósticos de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en la universidad, en el que se reflejen los desequilibrios y desigualdades detectadas, fundamentales para la elaboración de planes de igualdad adaptados a las necesidades detectadas y que se configuran como los instrumentos necesarios para la implementación de políticas de género en el ámbito universitario.

Visibilizar el trabajo realizado como garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, forman parte del debate y/o impacto de género, de las medidas implementadas actualmente. Diálogos y consensos abiertos y participativos, desde distintos posicionamientos ideológicos, en los que subyace un compromiso común, la erradicación de la violencia contra las mujeres como prioridad.

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

EHL: El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres es un principio reconocido por las Naciones Unidas. La Unión Europea plantea que este principio debe tomarse en consideración de manera sistemática en el conjunto de políticas y acciones comunitarias. La Constitución Española, recoge este principio que se ha reflejado de forma fehaciente en la legislación estatal y andaluza (Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres; Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género...).

Todos los organismos internacionales coinciden en que los escenarios y prácticas educativas son ámbitos fundamentales en los que trabajar para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La sociedad y las instancias educativas en general tienen el reto y el deber de promover acciones y condiciones que garanticen que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Como señala la LOMLOU en su preámbulo, «El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad».

«El reto para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad»



Unidad de Igualdad y conciliación de la Universidad de Granada

MIGUEL LORENTE ACOSTA



*Director de la Unidad de Igualdad y conciliación
Universidad de Granada*



*Promovemos
la cultura de
la Igualdad
bajo la idea
«La Igualdad se
aprende»*

Ig: ¿Con que objetivo nace esta unidad/servicio/delegación/vicerrectorado?

MLA: El objetivo general es triple:

- Por un lado promover la cultura de la Igualdad como parte de la Universidad de Granada en todos sus ámbitos y espacios bajo la idea de «la Igualdad se aprende».
- Por otro trabajar las manifestaciones de la desigualdad en el contexto de la Universidad y como problema social, desarrollando los instrumentos y recursos necesarios para alcanzar dicha meta
- Lograr estos objetivos por medio de la participación e implicación de la comunidad universitaria, especialmente del alumnado como referente del momento actual y como garantía para el futuro.

EL PERFIL

- Doctor en medicina.
- Especialista cirujano y médico forense.
- Profesor titular de medicina legal en la Universidad de Granada.
- Fue director del Instituto de Medicina Legal de Granada.
- Fue director general de asistencia jurídica a víctimas de violencia de la Consejería de Justicia de la Junta de Andalucía.
- Delegado de gobierno para la violencia de género en 2008.
- Ha escrito numerosas publicaciones dedicadas a la violencia de género entre otros.
- Colaborador en el diario El País y Huffington Post.

Fotografía: alertadigital.com

Ig: ¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas?

MLA: La más destacada, sin duda, ha sido la aprobación del Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso.

Estamos en la fase inicial de elaboración del II Plan de Igualdad y del Plan Concilia

Ig: ¿Cuáles son los principales retos?

MLA: Intentar consolidar una estructura mínima y una organización funcional que permita afrontar esos retos pendientes, así como trabajar en la prevención, detección y respuesta integral a los casos consecuencia de la desigualdad que llegan hasta la Unidad.

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

MLA: Coordinación de las actuaciones académicas y divulgativas que se hacen, desarrollar una conciencia crítica a partir de un espacio común en la propia universidad (Observatorio de Igualdad o un órgano similar), adopción de una actitud proactiva para llegar con la Igualdad y contra la desigualdad donde haga falta, y dar respuesta satisfactoria a las casos y cuestiones que lleguen hasta la Unidad.

Todo ello exige, como apuntábamos antes, medios y personas, así como compartir las experiencias con el resto de universidades.

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

MLA: No puede haber Igualdad a ratos ni a trozos, la Igualdad o es o no es, y la Universidad debe estar coordinada con el resto de instituciones.

► CÓMO CONTACTAR:

Complejo Administrativo Triunfo.
Cuesta del Hospicio, s/n 18071
Granada

igualdad@ugr.es

958240543 ; 958246281

Equipo: Miguel Lorente Acosta (director) y Carolina Martín Martín. En la actualidad hay una plaza pendiente de ser ocupada.



CULTIVANDO IGUALDAD

Curso dentro del programa Adelante

Colaboramos en la realización de un curso, dentro del Proyecto de Formación a profesionales del Programa Adelante. El principal objetivo fue profundizar en la perspectiva de género en el ámbito de la intervención social, financiado por el Fondo Social Europeo (FSE), el cual busca aumentar la integración socio-laboral de las mujeres que se encuentran en colectivos vulnerables, a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral, evitando la discriminación múltiple.

► Lee nuestro artículo de la [Fundación CEPAIM](#) para más información.

► FECHA:

5, 6 y 7 de octubre.

► ORGANIZA:

Fundación Cepaim (Almería)

► LUGAR:

Universidad de Almería

«Igualdad de género. Tratamiento jurisprudencial y en la negociación colectiva»

Jornada sobre Igualdad de Género, en relación con el tratamiento jurisprudencia y su reflejo en la negociación colectiva a través de los Convenios, Pactos y Acuerdos en los ámbitos laborales, tanto de las empresas privadas como en el propio Sector Público.

► FECHA:

4 de noviembre.

► ORGANIZAN:

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, en colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería

► LUGAR:

Centro de Cultura Cajamar, (Puerta de Purchena de ALMERÍA).



VI Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres

Con el título "Otras formas de Violencia de Género" se pretende que, además de identificarla como la violencia ejercida contra la mujer en el seno de la pareja, sea entendida igualmente como toda violencia ejercida sobre ellas por el hecho de ser mujer. Hay que seguir avanzando con firmeza, por ello, en el VII Congreso para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres, se siguió la senda ya emprendida en la Propuesta Andaluza de Pacto de Estado para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, poniendo el foco en esas otras formas que quizás no son tan evidentes, pero que constituyen una vulneración en cuanto a la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres. Cabe destacar que las directoras de las unidades de igualdad de las universidades públicas andaluzas, han formado parte del comité científico en la valoración de los artículos presentados.



› FECHA:

24-25 de octubre.

› ORGANIZA:

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía.

› LUGAR:

FIBES Sevilla.

II Congreso Internacional Mujeres, Cultura y Sociedad: «Género e identidad en un mundo globalizado»

Hemos colaborado con una ayuda concedida en la Convocatoria de ayudas a proyectos realizados por miembros de la comunidad universitaria y órganos de la universidad de Almería.

› FECHA:

24 y 25 de noviembre.

› ORGANIZA:

Facultad de Humanidades, bajo la dirección Elena Jaime de Pablos.

› LUGAR:

Universidad de Almería.

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

CONFERENCIA "AVANCES Y CAMBIOS NORMATIVOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO"
A cargo de D^{ña} Gracia Rodríguez Velasco, *Fiscal de Violencia de Género*

Inscríbete en www.ual.es/empleo

- 11:00 horas
- Museo Arqueológico (Ctra de Ronda, 91)
- Organiza: Instituto Andaluz de la Mujer

MESA REDONDA "ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES"
Coordinada por D^{ña} Pilar Rodríguez Martínez

Intervienen:

- M^{ña} Isabel Ramírez Álvarez, *Vicerrectora de Estudiantes y Empleo y Delegada del Rector para la Igualdad*
- Cristina Cuenca Piqueras, *Profesora de la UAL e investigadora*
- Juan Sebastián Fernández Prados, *Defensor Universitario*
- Carmen M^{ña} González Jiménez, *Programa "Por los Buenos Tratos"*

- 17:00 horas
- Sala de Grados Aulario IV
- Enmarcada dentro del VIII Congreso Andaluz de Sociología
- Coorganizan: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, Delegación del Rector para la Igualdad de Género, Comité organizador del VIII Congreso Andaluz de Sociología

Entrada libre

25 DE NOVIEMBRE

› FECHA:

25 de noviembre

› PARTICIPA:

Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

—CONFERENCIA

«Avances y cambios normativos en Violencia de Género»

D^{ña}. Gracia Rodríguez Velasco.
Fiscal de Violencia de Género

Hemos organizado una actividad y estudiantes de Derecho y trabajo Social asistirán.

—MESA REDONDA

«Acoso Sexual en las Universidades»

D^{ña}. Pilar Rodríguez Martínez
Profesora de la Universidad de Almería

Intervienen; Cristina Cuenca Piqueras (Profesora de la UAL e investigadora), Juan Sebastián Fernández Prados (Defensor Universitario), Carmen María González Jiménez (Programa «Por los Buenos Tratos»), y yo misma como Vicerrectora de Estudiantes y Empleo y Delegada del Rector para la Igualdad.

› ORGANIZA:

Instituto Andaluz de la Mujer.

› LUGAR:

Museo Arqueológico.

› HORA:

11:00 horas

› COORGANIZAN:

Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, Delegación del Rector para la Igualdad de Género, Comité organizador del VIII Congreso Andaluz de Sociología

› LUGAR:

Sala de Grados del Aulario IV de la Universidad de Almería.

› HORA:

17:00 horas

MINI-GLOSARIO DE GÉNERO

Violencia intrafamiliar: o violencia doméstica, se refiere a la violencia dentro de la convivencia familiar o similar, de un miembro contra otro o contra todos ellos.

«Contra el maltrato de género, tolerancia Cero»: una de las acciones sociales de Compromiso Atresmedia. Antena 3 Noticias y la Fundación Mutua Madrileña se unieron para esta campaña de Responsabilidad Corporativa que ayuda a concienciar, fomentar las denuncias y sensibilizar desde la pedagogía social.

Igualdad salarial: los individuos que realizan trabajos similares, o con la misma productividad, deben tener la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. La igualdad salarial viene en el Artículo 7 de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales recoge la igualdad salarial.

Violencia económica: limitar o controlar el acceso a los recursos económicos o propiedades.

Violencia espiritual: destrucción o erosión de las creencias propias o imposición de otras.

Violencia estructural: barreras que impiden el acceso a derechos o recursos básicos.

Violencia política o institucional: ejercida mediante leyes o acciones políticas que violentan y/o no protegen frente a la violencia padecida.

Ciberacoso: acoso virtual o cibernético. Consiste en usar los medios de comunicación digitales para acosar a una persona o grupo, atacando de forma personal, filtrando información confidencial o falsa. Puede constituir un delito penal.

Revista IgUALdad

N 03, año MMXVI

Dirección

Maribel Ramírez Álvarez

Edita

Delegación del Rector para la Igualdad de Género

Redacción

Maribel Ramírez Álvarez

Diseño y maquetación

Sol Ravassa

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