

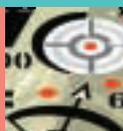
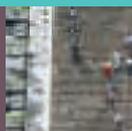
Aprender de otras

Mujeres Andaluzas

el Camino de la

igualdad

Araceli Estebaranz García
Trinidad Núñez Domínguez
(Coordinadoras)



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Aprender de otras Mujeres Andaluzas

• el Camino de la *Igualdad*

Araceli Estebaranz García
Trinidad Núñez Domínguez

(Coordinadoras)



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Proyecto subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer, en la Convocatoria de subvenciones a las Universidades Públicas de Andalucía..., para la realización de actividades en materia de Igualdad de Género, para el año 2009. Resolución de 21 de enero del Instituto Andaluz de la Mujer (BOJA nº 23, de 4 de febrero).

Coordinadoras:

Araceli Estebaranz García
Trinidad Núñez Domínguez

Autoras:

Araceli Estebaranz García
Trinidad Núñez Domínguez
Pilar Mingorance Díaz
Felicidad Loscertales Abril
M^a Jesús Balbás Ortega
Manuela Barcia Moreno
Beatriz Gallego Noche

© y Edición: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

I.S.B.N: 978-84-693-2662-6

Depósito legal: SE-2.999-2010

Diseño, maquetación e impresión: Tecnographic, s.l.

presentación



Desde el Gobierno de Andalucía se han realizado las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 12/2007, aprobando el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA). Un plan que tiene el propósito de incidir en las distintas dimensiones de la discriminación por razón de sexo, tanto de carácter estructural como coyuntural, y que pretende abordar de forma prioritaria la creación de condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres se convierta en una realidad en nuestra comunidad autónoma.

Una de las tres directrices estratégicas definidas en el Plan es el empoderamiento de las mujeres, como estrategia de profundización en el desarrollo democrático, incorporando las perspectivas, necesidades e intereses de las mujeres, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones.

Pero a la par del desarrollo normativo hace falta un cambio de mentalidades que nos ayuden a derribar los pilares de la desigualdad, en el que la educación se convierte en un instrumento imprescindible como agente socializador y como orientador académico y profesional para ofrecer un amplio abanico de posibilidades formativas al alumnado, sin estereotipos de género.

Con esta idea, presentamos esta publicación, que se enmarca dentro de la Convocatoria de subvenciones a las Universidades Públicas de Andalucía realizada por el Instituto Andaluz de la Mujer, y que pone en valor a las mujeres de distintos ámbitos, que ocupan puestos de alta responsabilidad en los espacios públicos, rompiendo con el “techo de cristal” para acceder laboralmente a puestos, ocupados tradicionalmente por hombres, y que están relacionados con la toma de decisiones.

El equipo investigador, de reconocida trayectoria profesional, ha realizado este material didáctico, titulado “Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la Igualdad” dirigido al profesorado de Educación Secundaria, y especialmente a las y los responsables del Plan de Igualdad, Departamentos de Orientación y Profesorado que imparte la materia optativa Cambios Sociales y Género, con la finalidad de facilitarles recursos orientados a la educación para la igualdad.

Ver qué dificultades y barreras han tenido que superar las mujeres en distintos campos profesionales, qué formación han recibido o qué capacidades han desarrollado, facilita el trabajo en el ámbito educativo, ofreciendo al alumnado un espacio de reflexión desde donde hombres y mujeres puedan diseñar su propia trayectoria formativa y profesional con una visión más amplia e igualitaria.

Espero que esta publicación sea de utilidad para construir, desde la educación, una sociedad más equilibrada con representación de mujeres y hombres en distintos ámbitos y categorías profesionales en igualdad de condiciones.

Micaela Navarro Garzón
Consejera para la Igualdad y Bienestar Social

introducción

El logro de la democracia supone una auténtica asociación entre hombres y mujeres para la buena marcha de los asuntos públicos, de modo que tanto los hombres como las mujeres actúen en igualdad y complementariedad, obteniendo un enriquecimiento mutuo a partir de sus diferencias (Declaración Universal sobre la Democracia. UNESCO, Consejo Interparlamentario. El Cairo, 1997).

El camino hacia la Igualdad es imparable. Es el esfuerzo de muchas personas e instituciones por construir la sociedad a la que aspiramos. Y en esa construcción juega un papel fundamental la educación. Como símbolo de este progreso tenemos un dato: por primera vez, una mujer, Elinor Ostrom, ha recibido el *Premio Nobel de Economía* 2009, si bien de forma compartida con Oliver E. Williamson, por sus trabajos en materia de gobierno económico. Un premio Nobel que supone un avance personal y cultural importante porque es el reconocimiento del saber de una mujer, en una parcela de poder aún casi exclusiva de los hombres.

Este libro pretende ser un material didáctico orientador y de apoyo a la educación para la Igualdad¹. Se dirige, en primer lugar, a las **personas responsables de la Igualdad** en los Centros Educativos, y a las diferentes funciones profesionales (orientación, diseño curricular, enseñanza, asesoramiento, evaluación) de los Institutos de Educación Secundaria.

Entendemos la Igualdad como un valor transversal, inherente a la posibilidad de existencia de una sociedad democrática, que exige potenciar el desarrollo de todas las capacidades de cada persona, a la vez que su singularidad, cultivando la *igualdad en la diferencia* y la valoración de cada persona, del yo y de las demás, en toda su realidad actual y posible. Por ello, la Igualdad se asienta sobre otros valores, tales como la motivación, el conocimiento y la valoración propia y de las otras personas; el respeto a la diversidad y la cooperación en la actividad social, y la educación lo es. Educar en Igualdad y para la Igualdad es un objetivo para las chicas tanto como para los chicos, y no se logrará sin la integración de ambos sexos en el pensamiento, en las acciones y en las valoraciones. Integrar ideas, competencias y valores es un activo con el que puede contar la sociedad en estas aspiraciones de cambio. Integrar personas es la posibilidad de aprender y llevarlo a cabo.

¹ <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Coeducacion-.html>

Por eso **es un material para el cambio social**, que pretende servir de recurso para diferentes estrategias educativas orientadas a la *Visibilidad, Transversalidad, e Inclusión* de la visión de género en los programas educativos. Es la razón por la que comienza por hacer visible la existencia y aportación de mujeres profesionales que han logrado situarse y desempeñar puestos de alto nivel de categoría profesional y de dirección empresarial e institucional, rompiendo barreras y provocando cambios en la manera de pensar, de actuar, de relacionarse con otras personas, de organizar y organizarse, de decidir, y de conciliar roles diversos. Porque ellas son un ejemplo para aprender el valor de la Igualdad. Tradicionalmente hemos contado con la visión y el ejemplo de los hombres, y es hora de integrar ejemplos de competencias y valores.

Estructura del libro

Es un libro colectivo compuesto por 11 capítulos. El primero presenta el planteamiento teórico y sirve como hilo conductor del conjunto de la obra, definiendo los objetivos, las áreas educativas de aplicación, la metodología didáctica, y los recursos generales disponibles, tales como textos, películas, páginas web, etc.. Los otros diez capítulos están contruidos en forma de **Guía didáctica** sobre cada uno de los campos profesionales elegidos (el Deporte; la Empresa; la Sanidad; la Educación y la Ciencia; la Comunicación; el Derecho; el Arte y la Cultura; el Desarrollo Social; y la Política), que desarrollan de manera específica las orientaciones del primer capítulo. El núcleo de cada uno de estos capítulos es la presentación de la aportación de muchas andaluzas al progreso de la participación de las mujeres en los espacios públicos, y a la toma de decisiones que afectan a la vida social y personal; un proceso lento, gota a gota, pero creciente. Un proceso creador, que ha ido cambiando las estructuras y la cultura subyacente a las formas de organización y funcionamiento social. Un proceso que abre el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha ido surcando un terreno bien asentado durante siglos.

Previamente, el capítulo segundo ofrece una muestra de mujeres andaluzas en la Historia, porque es obligado reconocer la herencia que nos legaron otras mujeres pioneras, y aprender de sus logros en condiciones socioculturales y económicas más difíciles; ellas son un estímulo potente para este aprendizaje.

Partimos del material disponible publicado como historias de vida en la obra *Andaluzas ayer, hoy y mañana abriendo caminos* (2004), que ofrecemos en CD-ROM como Anexo a este libro; pero además hemos incluido otras mujeres que conocimos en nuestro estudio sobre mujeres directivas en grandes y medianas empresas andaluzas en 2007. Ambos son producto de la investigación realizada en el contexto de los proyectos Equal del Fondo Social Europeo (2002-2007). Este libro, *Aprender de otras mujeres andaluzas el camino de la Igualdad*, presenta en ficha las experiencias de cada una de las mujeres seleccionadas para hacer más accesible la lectura y más fácilmente perceptibles por las/los adolescentes los valores, remitiendo al CD para la lectura de las historias de vida, narraciones que, por otra parte, pueden interesar a muchas personas, tanto al profesorado como al alumnado.

Índice

Páginas

Capítulo I. Un material didáctico para aprender el camino de la Igualdad <i>Araceli Estebaranz García y Trinidad Núñez Domínguez</i>	11
Capítulo II. Aprender la igualdad de andaluzas de ayer <i>Felicidad Loscertales Abril</i>	57
Capítulo III. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en el deporte <i>Beatriz Gallego Noche</i>	77
Capítulo IV. Aprender la igualdad de mujeres que abren caminos en la empresa <i>Araceli Estebaranz García</i>	103
Capítulo V. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en la sanidad <i>M^a Jesús Balbás Ortega</i>	127
Capítulo VI. Aprender la igualdad de mujeres que abren caminos en la educación y en la ciencia <i>Pilar Mingorance Díaz</i>	153
Capítulo VII. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en la comunicación <i>Trinidad Núñez Domínguez</i>	183

Capítulo VIII. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en el derecho <i>Manuela Barcia Moreno</i>	211
Capítulo IX. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en el arte y la cultura <i>Trinidad Núñez Domínguez y Pilar Mingorance</i>	231
Capítulo X. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en el desarrollo social <i>Trinidad Núñez Domínguez</i>	251
Capítulo XI. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en la política <i>Araceli Estebaranz García</i>	273



Capítulo I

Un material **didáctico**
para aprender el
camino de la

igualdad

Araceli Estebaranz García
y Trinidad Núñez Domínguez

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

El logro de mayor igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo hoy un objetivo. ... La necesidad urgente de hacer efectiva esta igualdad en la sociedad andaluza precisa una intervención global en el marco educativo²

1. EDUCAR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Cuando terminamos nuestro informe sobre *Andaluzas que abren caminos*, como resultado de la investigación realizada dentro del programa Equal de la Unión Europea, colocábamos la Educación y la Formación con visión de género en lugar preferente de la Agenda para la Igualdad, con el objetivo claro de conseguir la igualdad de las personas en la sociedad, y específicamente la de hombres y mujeres³, requisito imprescindible de una sociedad democrática, como reconoce el currículo educativo de la materia: “*Cambios sociales y género*”⁴ de Educación Secundaria Obligatoria.

El derecho a la igualdad de oportunidades es reconocido legal y culturalmente (Valpuesta, 2003; Durán, 2005). Pero la realidad aún está lejos de poder mostrar la igualdad de hecho en los distintos ámbitos de la actividad humana (Ballesteros y otras, 2004). Aún cuando hayamos dado grandes pasos en el siglo XX, para ir trazando el camino de la igualdad a partir *de la investigación* que nos ha ido descubriendo la medida de la desigualdad (Estebaranz, 2007); *de la difusión de datos estadísticos* (Alcalde, 2006) que muestran la discriminación por razón de los estereotipos de género (Jiménez, 2008); de los estudios cualitativos que han descubierto las explicaciones personales y sociales de las situaciones de injusticia, y los factores que influyen en el cambio de personas y estructuras (Beck-Gernsheim y otros, 2001); *de los foros* que han propiciado la sensibilización por los problemas de discriminación de las mujeres (Simón, 2008) percibidos como naturales dentro de las distintas culturas (Pérez Alonso-Geta, 2008); *de las medidas legislativas y estrategias* que aceleran la aplicación de buenas prácticas en materia de igualdad en los distintos campos de actuación social, familiar, empresarial y política⁵

1.1 El cambio social en marcha

Sin duda estamos en un momento importante en la construcción de una nueva sociedad, en la que la igualdad de género se ve como una dimensión nuclear en la construcción de Europa⁶ y de cualquiera

² I *Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación* (2005) <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/actualidad/2005/plandeigualdad.php3>

Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (BOJA nº 31 de 16 de febrero)

³ Estebaranz, A. (2004) *Observatorio e-Igualdad*. Diputación de Córdoba.

⁴ Orden de 10 de agosto de 2007 por la que se desarrolla el currículo correspondiente a la ESO. *Anexo II: Objetivos, contenidos y criterios de evaluación correspondientes a la materia optativa “Cambios sociales y género”*. Consejería de Educación. Junta de Andalucía

⁵ Comisión de las Comunidades Europeas (2005) Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de género {SEC (2005, 328)}.

⁶ PEES Group. Comité of the Regions (2008) *The Gender Dimension of the PES Manifesto*. <http://www.cor.europa.eu/pes-web>

de las sociedades que la integran. La igualdad de género está inextricablemente ligada con el empleo y la inclusión social, dos objetivos importantes de la Estrategia de Lisboa de 2000. El impulso al cambio social proviene de Europa, pero a él han contribuido los movimientos feministas que han enfocado sus trabajos y reivindicaciones hacia la construcción de la conciencia de la desigualdad en la consideración de las personas en función del género, a la definición de características de una sociedad patriarcal, a la construcción de la identidad femenina y del sentido de la ciudadanía, y al logro de los derechos humanos en toda su extensión.

1.2 La igualdad se aprende

Sin embargo, las intervenciones sociales y las políticas de igualdad, necesitan asentarse, apoyarse y reforzarse por una educación en igualdad y para la igualdad (Santana, 2008). En eso está empeñado el sistema educativo, y a ello queremos servir muchas profesionales de la educación⁷. No habrá cambio social real sin una educación que haga posible la adquisición de valores y competencias que favorezcan la formación de la autonomía, la seguridad personal, la capacidad de decidir en función de las propias competencias, intereses y oportunidades, y un cambio en las relaciones de género que debe empezar muy pronto con el aprendizaje de nuevos roles en los espacios públicos y en los privados, tanto por los hombres como por las mujeres. Por eso hace falta un cambio de modelos de educación como se reconoce en el "*I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación*"⁸. De ahí el valor de una educación que ofrezca contenidos y formas de trabajo que propicien el conocimiento y la conciencia de la desigualdad, y el desarrollo de las competencias tanto para hacer visibles como para poder percibir las capacidades de las mujeres y de los hombres fuera de las visiones estereotipadas y prejuiciosas que asignan valores, aptitudes y actitudes a las personas como miembros de un grupo según las atribuciones sexistas aún existentes (Simón, 2008). La escuela, como institución socializadora, ciertamente, comparte un cierto poder social para crear nuevas concepciones, valores y formas de comportamientos que acaben con el discurso y el poder hegemónico masculino.

Las profesoras y profesores tienen un gran papel en la educación para la igualdad. Por ello, deben potenciar también los valores y comportamientos de igualdad, romper estereotipos, eliminar los prejuicios en su visión del trabajo profesional, de las relaciones entre personas, del valor del conocimiento, de la ciencia, provenga de hombres o de mujeres, de los modelos de lectura que proponen, del enfoque del currículo que adopten. Deben aprender a innovar en temas de igualdad de sexos, y sobre todo mostrar ejemplos de integración y colaboración en nuevas formas de liderazgo, incluido el liderazgo mixto para el cambio de las propias instituciones educativas. Y a ello puede contribuir la disponibilidad de material innovador. La reflexión sobre los materiales existentes para el alumnado en colaboración con colegas, para seleccionar los más valiosos en función de los objetivos educativos, es una estrategia de formación valiosa que el profesorado de Educación Secundaria reconoce como útil y necesaria (Estebaranz, 2001).

⁷ Declaración política con respecto a las mujeres en la educación y en las organizaciones de docentes, 1995. www.ei-ie.org/worldcongress/docs/WC01Res_WomenInEducation_s.pdf

⁸ Texto oficial del *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación*. Junta de Andalucía. http://www.educacionenvalores.org/print.php3?id_article=440

1.3 El aprendizaje de la igualdad: un desafío de la Educación Secundaria hoy

La adolescencia es un momento crucial para asumir el concepto de **ciudadanía** (Ana Rubio, 1997) que se refiere a la consideración *de la ciudadana y del ciudadano, individuo civil* (Neus Campillo, 2002), *como sujetos de derechos y de deberes*: agentes de toma de decisiones en los asuntos públicos que conciernen a cada persona y al conjunto de la sociedad. El concepto de ciudadanía es un pilar que sustenta *la convivencia en igualdad, desde el enfoque de la necesaria integración de miradas*: la de los hombres y la de las mujeres, con efectos para la convivencia entre estos dos grupos y entre otros grupos.

El aprendizaje de la igualdad debe incluir todos los ámbitos de actuación de la mujer y del hombre como personas y como ciudadana/os:

a) *En el ámbito Personal*. Derecho a ser como somos: Ser y actuar como mujeres o como hombres. Ser ciudadanas/o obliga a tomar parte, a participar como persona con el pensamiento, con los sentimientos, con voz propia. Como ha dicho Celia Amorós, a ser *iguales pero no idénticas*. Un aspecto particularmente importante en la adolescencia es el del conocimiento y autovaloración, y el desarrollo de las capacidades de relación personal y de las habilidades sociales en las relaciones de amistad con las compañeras y compañeros, amigas y amigos; el desarrollo de la capacidad de emprendizaje y la orientación personal y profesional.

b) *En el plano familiar*, que se asienta sobre *la aceptación gustosa de la diferencia*, del compromiso de *construir el equilibrio y de vivir en la equidad*; de la negociación de la carrera profesional, del compromiso de la conciliación que supone compartir y distribuir roles y funciones y *disfrutar los tiempos de convivencia* asumiendo actitudes de responsabilidad para la resolución de conflictos y tensiones.

c) *En el mundo del trabajo*. La última concreción de los Derechos Humanos se expresa en el principio de igualdad de oportunidades (artículo 22 de la Carta Europea de los Derechos Humanos, de 7 de diciembre de 2000), que apunta al logro de varios objetivos: Igualdad en la vida económica, igualdad de participación y representación, de derechos sociales, la protección contra la violencia sexista, y la corrección de estereotipos de género, estrechamente relacionados con la desigualdad en el empleo, la segregación laboral horizontal y vertical; y la desigualdad y discriminación salarial. La OIT ha llegado a afirmar recientemente que “la igualdad de género está en el corazón del trabajo decente”⁹.

Pero hay un aspecto particularmente importante para la educación, sobre el que nos parece necesario incidir como una de las causas de desigualdad, que es *la elección de carrera o de estudios*, que marca la desigualdad de oportunidades en el mundo tecnológico sobre todo.

d) *En el ámbito social*. Es preciso formar en la conciencia del deber de *participación y representación política*. El avance hacia la igualdad supone repensar la sociedad con visión de género para construir un mundo más habitable para las mujeres y para los hombres.

Y participar en redes para el cambio. La experiencia de la lucha por la igualdad nos va dejando claro que el poder es de colectivos. Una vez desmontado el estereotipo de las diferencias de roles entre hombres y mujeres en las relaciones laborales, de pareja, etc., la mujer se atreve como persona a hacer lo necesario por conseguir sus derechos, pero el cambio social exige una estrategia colectiva que pasa por la comunicación y los pactos de mínimos entre mujeres (San José, 2003), que afectarían en primer lugar a la lucha contra la violencia de género, la conciliación, y la universalización del derecho a la igualdad en el ámbito laboral y en el ámbito de la toma de decisiones políticas, sociales y económicas. Las redes son

⁹ OIT. Revista de la OIT, 15 de febrero de 2009

un instrumento importante para buscar información, para encontrar trabajo, para crear empresas, para buscar soluciones a problemas comunes, para el comercio, para la difusión de ideas, para la ampliación de negocios, etc., y *para la comunicación*, que, al fin, es una gran capacidad de la que disponen las mujeres. Y las redes tecnológicas ayudan porque multiplican con extraordinaria rapidez y facilidad las relaciones, la distribución del conocimiento y el aprendizaje.

1.4 El aprendizaje de la igualdad se nutre de modelos

La socialización en una cultura ocurre a través de la observación, de la identificación y de la adopción de roles y comportamientos que muestran las personas del entorno. Por ello, nosotras hemos querido escribir, y difundir, visibilizar, modelos vivos de mujeres que abren caminos y rompen moldes; mujeres valiosas que pueden servir como ejemplo de formas alternativas de ser mujer. Ello tiene un enorme *valor formativo para otras mujeres*, y por ello es una manera de contribuir a la construcción de un mundo más igual. En la literatura actual (Weiner, 1998; Weiler y Middleton, 1999), el interés por visibilizar el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social hace que se utilice la investigación cualitativa para construir historias de vida con más frecuencia, como han hecho Ferrer (2003) en “Armas de mujer”, y Wullich (2004) en “6 mujeres 6 voces”. A veces se usa la narración con fragmentos de textos procedentes de casos al servicio de la ilustración de la teoría sobre determinados temas y propuestas, como en el libro sobre “La ambición femenina” de Chinchilla y León (2004) o la obra en la que se muestran las científicas de la vida: “Nosotras. Biocientíficas españolas” (2002). La historia de vida, o biografía narrada por las investigadoras supone contar hechos, y contar con la visión de las protagonistas, que nos van a proporcionar una visión subjetiva, personal, de su vida, pero a través de la biografía podremos comprender aspectos de la vida social, de la estructura social, de los roles, del cambio social, etc., porque *“la biografía se sitúa en la encrucijada entre individuo y sociedad”* (Torrabadella, Tejero y Lemkow, 2001, p. 41). En este interés se basa nuestro trabajo sobre “Andaluzas ayer, hoy y mañana abriendo caminos”, origen del material didáctico que ofrecemos.

Es un material de formación y de reflexión. La idea que nos mueve es hacer llegar a lo/as jóvenes, *de una manera muy gráfica* (y con la mediación del profesorado), quiénes son, cómo sienten y cómo actúan mujeres que están desempeñando puestos de alta responsabilidad en los espacios públicos. Son mujeres reales, de “carne y hueso”, que se pueden convertir en “modelos” a seguir porque expresan opiniones y experiencias dignas de ser tenidas en cuenta. Leyendo estas historias, podemos determinar: qué capacidades manejan, qué valores las mueven, cómo se han formado, cuáles son sus aspiraciones... También podemos analizar las características personales que las definen. Somos conscientes de que el futuro se construye poco a poco y desde el presente. Por ese motivo, mostrar el presente de estas mujeres resulta valioso por ejemplarizante. A la vez, queremos recordar a otras mujeres, que ya murieron, pero que también fueron referentes. Aunque, en algunos casos, son (injustamente) grandes desconocidas.

Pretendemos mostrar que en Andalucía son muchas las mujeres que están “abriendo caminos” para conseguir la igualdad real. Si bien es verdad que en su desarrollo profesional y personal se han encontrado (se encuentran) con dificultades, son capaces de sortearlas aplicando inteligencia y (muchas veces) sentido del humor.

Investigaciones anteriores (Núñez y Peceño, 2004) nos dejan con la inquietud de conocer que parte de nuestro alumnado, aunque no duda en estar a favor de los derechos de las mujeres en la sociedad actual (faltaría más), entiende que es una “prueba superada”; entiende que es una cuestión relativamente resuelta y, por tanto, que es un asunto al que no hay que dedicarle la más mínima energía. Es decir, hemos

percibido que una parte de nuestro alumnado considera que los mecanismos de corrección de la desigualdad en el tratamiento de hombres y mujeres han sido aplicados efectivamente y han conseguido sus frutos. Ese grupo de alumnas y alumnos reduce o simplifica la realidad a un acontecimiento aislado al que, eso sí, califica de deplorable. Precisamente leyendo las historias de estas mujeres se hace visible que el ajuste entre la legalidad y la realidad en cuestiones de género está todavía por construirse.

Por otra parte, el estudio sobre “Roles, valores y competencias de las mujeres que han roto el techo de cristal” (Estebaranz et al., 2004) nos permite afirmar que el cambio social requiere el impulso de personas con capacidad de visión, con energía y competencia para caminar en la dirección de conseguir la igualdad para sí y para otras muchas mujeres. Son necesarias, por tanto, personas capaces de estimular a otras mujeres y a otros hombres para que provoquen un cambio social que permita un nuevo orden social que elimine diferencias entre hombres y mujeres en el uso del tiempo, en la asunción de roles, en las expectativas y aspiraciones, en la idea de éxito o de liderazgo. Y estas andaluzas pueden convertirse en ese punto de luz provocador.

Pensamos en la aportación de las mujeres al imaginario colectivo, que se hace con *la mirada*, ofreciendo nuevas concepciones (Filosofía) y datos que nos hacen ver la realidad más cerca de lo que es (la Sociología, la Ciencia); con *la voz*: expresando a través de la Literatura, el Arte, la Comunicación escrita a través de las TIC, el Cine o la Publicidad nuevas *imágenes de mujeres* (aunque algunas reproducen estereotipos bajo formas distintas y nuevas de ser mujer: Por ejemplo, aceptamos la tecnología y su poder para cambiar la imagen, renunciando a la propia identidad en rasgos, edades, ..., en función de lo que valoran quizá los hombres, y desde luego la industria de cosméticos); con la *acción*, en el trabajo y en el ocio y cuidado de las personas; con el *saber* y la *educación* (la Ciencia en su construcción y en su aprendizaje); con la *Cultura* que va cambiando progresivamente la forma de pensar y actuar de las colectividades; con la *decisión*, o el ejercicio del poder, que se pone de manifiesto en los ámbitos de la Política (sobre todo en las Leyes) y de la Gestión de las empresas; en la *interacción* y *comunicación* entre personas y grupos, y en el trabajo relacionado con el cuidado de personas y el bienestar social (Instituciones de Desarrollo Social).

2. ¿CON QUÉ OBJETIVOS SE HA ELABORADO Y PUBLICADO?

Se ha pretendido *elaborar un material didáctico* dirigido a facilitar a las profesoras y profesores de Enseñanza Secundaria, y en primer lugar a las o los responsables del Plan de Igualdad de los Centros Educativos, recursos didácticos orientados a la educación para la igualdad, que pueden utilizar los Departamentos Didácticos, la Orientación, el Plan de Acción Tutorial, y de manera muy específica la materia Cambio Social y Género.

2.1. Objetivos Generales:

2.1.1 Facilitar la integración de los valores de Igualdad de *forma transversal* en el Diseño y Desarrollo de *las diversas áreas del Currículum* (por ejemplo, en Biología la experiencia de Ana Troncoso –Catedrática de la Universidad de Sevilla– puede ser muy motivadora; o en Física, la de Adoración Rueda –Directora del Departamento de Electricidad y Electromagnetismo y actual Directora de Investigación de

la Universidad de Sevilla, etc.); y sobre todo estimular el interés por la formación y el establecimiento de relaciones entre elección de tipo de formación y opciones de carrera y de profesión.

2.1.2 Contribuir al objetivo específico nº 6 de la materia **CAMBIOS SOCIALES Y GÉNERO**: *Entender el sexismo como un problema de desigualdad social que tiene sus raíces en la estructura socioeconómica y en las ideologías de género que impregnan nuestra cultura.*

Ofrecemos una visión de la igualdad de oportunidades en el trabajo, los datos más actualizados de que disponemos (que muestran la medida de la desigualdad), los factores que influyen en la discriminación por razones de género, y algunas orientaciones para el trabajo referido a temas como **LA MUJER EN NUESTRA SOCIEDAD**: La división sexual del trabajo, y la desigualdad en el acceso y en la promoción en el trabajo.

2.1.3 *Ejemplificar la aportación de las mujeres al cambio social, laboral y económico*, y los factores que han influido en su desarrollo profesional para que puedan servir de estímulo desde la experiencia vivida de mujeres cercanas, **MUJERES PROTAGONISTAS** del cambio cultural necesario para conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

2.1.4 *El estudio de factores externos e internos influyentes en el éxito* de mujeres andaluzas que han roto el techo de cristal en la empresa, en las actividades económicas más variadas, en las instituciones públicas y privadas científicas, educativas, sanitarias, jurídicas, de desarrollo cultural, social, etc., contribuirá a **ROMPER ESTEREOTIPOS DE GÉNERO** para la **CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PERSONAL** como mujer o como hombre y al **APRENDIZAJE DE LA AUTOESTIMA**.

2.1.5 Se pretende ofrecer un material relevante para la **ORIENTACIÓN**. Puede usarse en diferentes acciones formativas con visión de género para apoyar *la elección de carrera y de trabajo profesional* (para alumnas de Bachillerato y Ciclos Formativos de F.P.) o la elección de tipo de **BACHILLERATO** o **MÓDULOS FORMATIVOS** (para las alumna/os de ESO).

Puede servir para promover la conciencia de *la elección de carrera como factor de igualdad y desigualdad social*, y ofrecer una formación orientada a promover el cambio en intereses, aspiraciones y visión profesional de la/os estudiantes de Enseñanza Secundaria, Obligatoria y Postobligatoria. Lo cual se justifica, en primer lugar, en la desigualdad existente en el mundo laboral entre hombres y mujeres. En segundo lugar, en la aportación que las mujeres trabajadoras y directivas hacen al mundo laboral hacia un cambio de valores y orientación de la organización del mundo del trabajo. Y en tercer lugar, en el desequilibrio en el número de estudiantes que eligen los distintos tipos de estudios profesionales y de carreras. Un ejemplo es incluso el descenso del porcentaje de alumnas en las carreras de Ingeniería en los últimos años, que ya era desigual, en relación con el número de varones; ello es un indicador del poco avance, o de retroceso, en el camino de la igualdad.

2.2 Objetivos específicos:

2.2.1 *Difundir el conocimiento construido por la investigación* para que pueda utilizarse en la formación de jóvenes, mujeres y hombres, de forma que tengan oportunidad de conocer la participación de las mujeres en la construcción de un mundo en igualdad. Ello significa “recuperar, emprender, y

aprender de las experiencias, y del conocimiento de las mujeres” en diversos campos de la actividad y del saber.

2.2.2 Favorecer la reflexión de los profesores y profesoras de secundaria sobre datos concretos que ejemplifican el contenido de los bloques temáticos establecidos en el currículum de la materia *Cambio Social y Género*, sobre todo los relativos a los bloques 1 (El sistema sexo-género y la construcción social de las identidades masculina y femenina), 2 (Análisis de la desigualdad y situaciones de discriminación de las mujeres), 3 (Relaciones y sentimientos) y 4 (Visibilización de las mujeres).

2.2.3 Facilitar a través de modelos, la identificación de las competencias y perfiles personales y profesionales de las mujeres que abren caminos, crean modelos de vida y de carrera profesional, contribuyen a la innovación en la empresa, en el trabajo, y en las formas de participación social y política y difunden la información que puede contribuir a la construcción de una sociedad en igualdad.

2.2.4 Ofrecer una visualización de modelos de rol que facilitan la transformación de la sociedad hacia *nuevos valores*: igualdad, justicia, democracia, solidaridad... y compromiso con todos ellos.

2.2.5 Favorecer el conocimiento personal y el contacto con las mujeres andaluzas que encarnan modelos alternativos para que las profesoras y profesores puedan utilizarlas como *recursos motivadores cercanos y clarificadores* que visitan la clase y responden a inquietudes de sus alumnos y alumnas.

2.2.6 Ofrecer datos objetivos que faciliten la reflexión sobre los **estereotipos** en la elección de carrera como factor de igualdad y desigualdad social.

3. ¿CUÁL ES EL CONTENIDO?

Pretendemos acercar imágenes, experiencias e historias de vida de muchas mujeres con el interés de facilitar la coeducación en el aula.

Variedad de modelos que se complementan y ayudan a construir la visión de la igualdad

Nuestros estudios se han referido a mujeres que están desempeñando puestos de responsabilidad en nueve campos profesionales. En la siguiente tabla se pueden apreciar los criterios de selección que utilizamos para la identificación de los casos que pudieran visibilizar la riqueza y pluralidad de mujeres en distintos sectores y actividades profesionales.

No están recogidas las historias de vida de *todas las que son*, y podríamos añadir que, por fortuna, hay muchas más. Por ese motivo, incluimos una serie de referencias bibliográficas donde encontrar a muchas más mujeres andaluzas y españolas brillantes, emprendedoras.

CAMPOS	Actividades y responsabilidades profesionales
Deporte	Deportistas de élite, juezas deportivas, entrenadoras, directivas de instituciones deportivas.
Educación y Ciencia	Rectoras, vicerrectoras, catedráticas, directoras de grupos de investigación, directoras de IES, CEIS o escuelas infantiles.
Política	Alcaldesas, concejalas, consejeras, diputadas, senadoras, ministras, directoras generales de consejerías.
Derecho	Juezas y magistradas, abogadas, fiscales, notarias, procuradoras, secretarías judiciales, abogadas
Sanidad	Directoras y vicedirectoras de hospital, médicas con especialidades tradicionalmente ocupadas por hombres, jefas de sección.
Empresa	Empresarias, directivas de empresas, directoras de departamento, directoras de consultorías, directoras de agencias de viajes, etc.
Arte y Cultura	Pintoras, galeristas, directoras de cine, actrices, imagineras, bailaoras.
Desarrollo Social	Sindicalistas, coordinadoras de ONGs, presidentas de asociaciones, etc.; responsables de formación y empleo; UTDL.
Medios de Comunicación	Directoras, jefas de redacción o sección de prensa escrita, editoras, jefas o directoras de informativos de televisión, presidentas de asociaciones profesionales, directoras de agencias de noticias.

A partir de las entrevistas obtuvimos un contenido muy valioso sobre la visión de las mujeres que han ido progresando en diferentes carreras profesionales. Personas que han roto las barreras de género que se han ido encontrando para poder participar en los espacios públicos en situación de igualdad. Presentamos el extracto de la experiencia profesional y sobre todo de las ideas, aspiraciones y valores que tienen cada una de estas mujeres en fichas, para facilitar el análisis de los aspectos más valiosos para la formación. Advertimos que las entrevistas se han hecho en diferentes años, y las fichas reflejan los datos del momento en que obtuvimos la información. Pero el progreso profesional ha ido operándose y hay datos actuales que no figuran en ellas.

La variedad de situaciones hace que la visión global se enriquezca. No hemos elegido a ninguna mujer por su estilo de vida, sino por su relevancia en el campo profesional que representa. El conjunto nos da una pluralidad de mujeres en cuanto a su procedencia, edad, afiliación o ideas políticas, forma de convivencia, relaciones personales y familiares, etc.; aunque comparten bastantes ideas, valores y competencias referidas a la igualdad, y análisis sobre la desigualdad de género. Pero sobre todo, están contribuyendo de forma específica a construir la igualdad.

3.2 ¿Qué podemos aprender del conjunto de mujeres que presentamos?

Éste es un libro para adolescentes y sus profesores y profesoras. Y es un libro sobre valores, motivaciones, aspiraciones y competencias que ejemplificamos en el extracto de pensamientos y hechos que representan la vida de diversas mujeres, y que pueden apoyar distintos aprendizajes (Pau López, 2009) necesarios para la vida ciudadana en igualdad:

- Aprender a ver
- Aprender a conocer y a conocerse
- Aprender a sentir
- Aprender a decir
- Aprender a escuchar
- Aprender a elegir
- Aprender a valorar
- Aprender a hacer
- Aprender a ser persona singular que actúa con criterios de valor.

3.2.1 Características que definen a estas mujeres: Ellas son datos de igualdad

En nuestro análisis de las entrevistas hemos encontrado algunas características generales, y otras ligadas a su interés y actividad profesional. En todo caso, la presentación de las motivaciones, valores, capacidades y barreras que han encontrado las mujeres que proponemos, son las *claves que pueden orientar el trabajo* de clase que se propone para analizar las fichas:

3.2.2 Motivaciones: Todas estas mujeres tienen una motivación muy fuerte. Y es el primer rasgo al que atribuyen su éxito:

- * *Tienen objetivos.* “Para llegar a conseguir las propias metas hace falta saber lo que se quiere y quererlo de verdad”. Ahora bien, no todas las mujeres han tenido claro su futuro, ni siquiera han hecho los estudios adecuados al perfil profesional que en este momento tienen, pues, aunque sus intereses profesionales normalmente han estado definidos desde muy pronto, algunas hicieron la elección de carrera con mucha desorientación.
- * *Son apasionadas.* Declaran su pasión por la cultura, por el bienestar social, por crear o ampliar la empresa; por el deporte, por la ciencia; por la información; por la educación; por la política, por la justicia. Disfrutan con el trabajo, les gusta su actividad. La consecución de metas es “*como un gusanillo que te impulsa a conseguir otras metas*”.
- * *Tienen un alto nivel de aspiraciones y una gran inquietud profesional.* Aspiran a triunfar. Y a crecer. No sólo a tener un puesto de trabajo, sino a crear ciencia, equipos, empresas, productos, etc.; y a expandirse (artistas, empresarias), a enseñar, a crear estilo y escuela; a dirigir una organización de pensamiento. Pero suelen decir que van a paso a paso y que tienen una gran constancia y tenacidad. Además las empresarias reconocen su interés por ganar dinero: “*Siempre he querido trabajar con dinero y con proyectos. Quiero ganar dinero*”.

3.2.2 Valores. Pero sus aspiraciones están limitadas por la *ética*, por ello saben esperar. En distintas profesionales hemos encontrado la referencia a luchar por conseguir las propias metas pero no a cualquier precio. En el planteamiento de sus metas personales nunca están ellas solas, hay una referencia a otras personas. Critican ejemplos de hombres que cuando “*quieren llegar a un puesto sólo existen ellos*”.

- * Atribuyen su éxito al *esfuerzo personal*. Son trabajadoras, “*currantas*”, responsables: “*Me pongo pum, pum, pum... hasta que acabo el trabajo*”. Pero también son exigentes con sus colaboradores y colaboradoras y empleadas o empleados. *Salen adelante a base de coraje y esfuerzo personal*.
- * Altas expectativas, *seguridad en sí mismas*: “*Tengo un ego muy bien puesto*”, y además son positivas: “*Tengo necesidad de decir: ¿dónde está lo bueno para agarrarme? Porque de aquí salgo*”.
- * *Autoestima*. Tienen una alta valoración de sí mismas y por ello mismo confían en sus posibilidades, entendidas como capacidades personales y opciones sociolaborales.

3.2.3 Capacidades: Son mujeres que hacen hincapié en sus características como mujer, y aunque algunas reconocen sus ambivalencias, valoran más las capacidades que se relacionan con un estilo de liderazgo y de trabajo diferente al modelo masculino vigente aún: “*No somos iguales que los hombres, ni queremos serlo. ¡Que no nos confundan!*”.

- * Se reconocen, en general, con capacidad de *comunicación*, de relación con empleados/as, clientes/as, equipo de trabajo o de dirección. La comunicación es una cuestión importante en toda situación humana. En la enseñanza es el núcleo de la tarea. En el caso de las políticas y las abogadas se reconocen una gran habilidad social, y la capacidad de *mediación* entre personas e instituciones distintas. Pero comunicarse exige tiempo. El tiempo es un tema transversal que está presente en todas las actividades de la vida profesional y cotidiana.
- * Fueron buenas estudiantes, trabajadoras, con capacidad de *observación*, de tener en cuenta distintos intereses; de aprender de otras (en las políticas se refieren al pensamiento feminista, pero también en las empresarias, en las universitarias); tienen capacidad de aprendizaje continuo: en la empresa, en el trabajo, todas hacen formación continua en alguna medida. Internet es un recurso fundamental: se informan, se comunican y buscan investigaciones relativas a innovaciones en su campo.
- * *Capacidad de organización*, de planificación, de hacer muchas cosas a la vez, y de priorizar: “*Siempre tengo empezadas varias cosas, después las voy cerrando una por una*”. Consideran que esta capacidad es la clave de su eficacia.
- * Capacidad de *trabajo en equipo* para decidir: “*pienso que cuando una mujer está arriba tiende a intentar dialogar con la gente*”, a diferencia de los hombres que suelen tomar las decisiones solos. Pero también reconocen que a veces les cuesta delegar. Quieren tener todo controlado. Por eso dicen que es necesario aprender a delegar aunque la responsabilidad de las acciones les obliga al control.
- * Capacidad de *decisión*: Todas se reconocen la capacidad de tomar decisiones, a veces *arriesgadas*. Pero hay una diferencia: En las empresarias, que se juegan su dinero, su clientela, su nombre, el trabajo de sus empleadas, etc., las decisiones consideran que las toman rápidamente. En las políticas hemos encontrado la necesidad de *reflexión*, de aunar intereses, de consulta, precisamente porque las decisiones tienen una trascendencia para la vida de todo/as lo/as ciudadano/as muy grande, por ello algunas declaran que les causa estrés tener que tomar decisiones rápidamente, sin haber dedicado tiempo suficiente para reflexionar sobre todos los aspectos implicados en la decisión.

Las abogadas consideran que para ello cuentan con algunas capacidades como mujeres: la “rapidez de pensamiento” y el sentido global de los hechos, así como el sentido pragmático de la vida.

Les motiva superar *retos*. Afrontar las dificultades como oportunidades de demostrar su capacidad. Pero quienes han analizado más en general las capacidades femeninas desde el punto de vista de las

Ciencias de la Vida consideran que las mujeres somos menos arriesgadas que los hombres, precisamente por la necesidad de cuidar la vida. Y aportan datos. Por ejemplo: los jóvenes arriesgan más la vida con una moto, o en los deportes de alto riesgo, las chicas son más prudentes.

- * *Capacidad de trabajo.* Son personas muy activas, y no suelen decir que no a nada que les proponen. Además reconocen la creatividad y la capacidad de innovación, sobre todo en el arte, pero también en otros campos.

Su lema es *el trabajo bien hecho*. Por eso cuando encuentran errores, trivialidades, cosas a medio hacer; rutina, olvidos, incumplimientos, etc., pueden ser duras, y en definitiva sufren estrés.

- * *Capacidad de liderazgo: “Ser jefa es mi vocación”.* Son mujeres que han demostrado su capacidad para dirigir equipos y proyectos de investigación; equipos de trabajo en Política; dirigir Consejerías; dirigir Empresas; dirigir Departamentos Universitarios, Servicios Educativos, Sociales, o Servicios Médicos; ejercer la Justicia a altos niveles. Pero su ejercicio de liderazgo, de mandato, es real, no suelen ser personas que figuren en dos empresas formando parte de Consejos de Administración diversos. Lo cual puede relacionarse con la honestidad y la honradez que se reconocen: desempeñan la tarea correspondiente a la función. No están en un puesto por figurar.

Sin embargo, no hemos encontrado a ninguna mujer que nos haya dicho que quiere ser Presidenta del Gobierno, aunque se empieza a considerar algo aceptable, según un estudio realizado en Europa.

3.2.4 Creencias. En el análisis de las entrevistas no hemos encontrado estereotipos de género que simplifiquen sus roles sociales, y menos que las identifiquen con determinadas características femeninas basadas en el prejuicio.

- * *Confían en su capacidad.* Saben que es necesario estar en el poder. Y creen que pueden contribuir al cambio social. Pero sí reconocen los estereotipos en otras personas, hombres y mujeres. Por ejemplo las políticas coinciden en muchas expresiones: “*Se nos exige más*”; “*no nos podemos permitir una equivocación*”; “*Tienes que demostrar que vales cada día*”....
- * *Tienen conciencia de género.* Reconocen el “techo de cristal” que se muestra de diferentes formas, por ejemplo, en las empresarias la dificultad de financiación; en las directivas de empresas la discriminación salarial, o la minusvaloración, o los prejuicios; en la Ciencia o la Comunicación la minusvaloración, en el Derecho o en la Medicina los prejuicios que ligan determinadas especialidades al género, por ejemplo, urología, sobre todo cuando es la única mujer jefa de un Servicio de Urología en España.

3.2.5 Los roles que desempeñan: Nos hemos encontrado con unas mujeres que conjugan roles del ámbito de *lo público* y de *lo privado*, que dejan claro que ya tuvieron una educación para el cambio, y saben que la vida de una persona no es sólo el trabajo aunque algunas tienen muy difícil poder conciliar los roles correspondientes a uno y otro ámbito:

- * *Preparadas para el trabajo*, para salir de casa, para valerse por sí mismas. No saben lo que es la dependencia económica. No tienen ningún problema sobre quién gana más en la familia. En su casa les dejaron claro que lo importante era la formación; en algún caso de manera contundente: “*lo único que me iban a dejar en herencia*”.

Pero eso les lleva, por ejemplo a las deportistas, a compaginar dos actividades casi profesionales, como son el deporte (6 horas diarias) y el estudio o el trabajo.

- * La familia las educó para la *autonomía*, potenciada, incluso, como compensación de una timidez excesiva: *¡Hija, Sacar pecho...! me decía mi madre...* A veces, como en el caso de las deportistas, estimulada por la propia experiencia de tener que vivir fuera de casa; y también

facilitada por otras experiencias educativas como salir a estudiar a Inglaterra...; leer por cuenta propia; empezar a trabajar pronto, etc.

Por ello se saben dueñas de las decisiones. No dejarse dominar ni en las elecciones personales, ni en la toma de decisiones laborales y públicas, ni en la forma de comunicarse, ni en los gustos...; o no depender de un mánager para decidir contratos de actividad artística... , ya que ello puede suponer la obligación de dar un concierto donde no se desea, y quizá estar en manos de una mediación no pretendida.

- * Fueron educadas en *el liderazgo*. Ha sido una formación basada en la *confianza en las capacidades intelectuales*; en la capacidad de *responsabilizarse* del negocio familiar, incluso teniendo hermanos más mayores y varones: “*Me responsabilizaba de la tienda desde pequeña*”. Algunas políticas atribuyen su forma de gobernar al aprendizaje de la *participación en la toma de decisiones* desde muy pequeñas en su casa. O sus padres les han mostrado la confianza en la *capacidad de mediar* entre los hermanos y hermanas.

Valoran el *saber elegir*, saber seleccionar personal en función de capacidades. Aunque hay otras elecciones que les parecen importantes y en las que consideran que a veces no tienen éxito, como saber elegir compañero, pareja, o marido.

Los compañeros y las compañeras de curso han tenido mucha influencia en cuanto que las eligieron *delegadas*, y les confiaron asuntos comunes.

- * Pero también están preparadas para las *responsabilidades de la vida familiar*: ser madres, y convivir en familia o en diferentes formas de convivencia, y cuidar a los padres mayores. Y ello se expresa de muchas maneras: No renegar de la casa, “*me gusta*”; *no renunciar a disfrutar de lo/as hijo/as*, de la pareja, de las amistades, etc., en el intento de compaginar ocio personal y familiar, lo cual es necesario para el cuidado de la pareja y la educación de lo/as hijo/as.
- * Han sido educadas en *valores*: Son solidarias, honestas, sensibles, y sobre todo responsables: “*Me inculcaron el ser responsable y hacer lo que creo que tengo que hacer pese a todo/as*”. Dan importancia a la imagen personal, al saber estar, a la valoración personal, sin ser esclavas de las medidas y las tallas impuestas por la publicidad, o por el negocio de la moda.

3.2.6 Apoyos. En esta formación, que es base para superar barreras y obstáculos, reconocen explícitamente, o expresan de manera indirecta y a veces de forma inconsciente, *la influencia del padre* en la elección profesional, como ejemplo. A la madre le reconocen el apoyo personal: “*siempre entendí mis aspiraciones*”. Pero también admiran a sus madres como ejemplo de mujeres con ideas, con visión abierta hacia el cambio; y aunque la mayoría no han trabajado, encontramos varias referencias en este sentido: *mi madre ya trabajó, creo que mi madre fue una mujer rompedora, porque ya decidió tener tres hijos en un contexto familiar en el que la media de hijos estaba sobre los siete*. Y aparecen lo/as hermano/as muchas veces como estímulo para dar un determinado paso difícil, o como apoyo a las decisiones.

A veces, ese ejemplo de profesional que les ha ofrecido el padre ha sido mucho más influyente en la vocación que sus ideas sobre la posición y función de las mujeres en la sociedad.

- * Uno de los apoyos que más citan es el de lo/as *profesores/as*: Una profesora de primaria que descubrió sus capacidades de aprendizaje y le facilitó el camino de acceso a los estudios de Bachillerato. O lo/as profesores/as de Instituto o de Formación Profesional que les contagiaron la motivación por unos determinados estudios, o también alguno/as profesores/as de Universidad, que mostraban sus ideas y su espíritu, no limitándose sólo al programa; es decir, los/as que eran maestros/as.

Algunas mujeres encontraron dificultades, sobre todo relacionadas con la poca valoración por parte de alguna profesora o profesor, o por la comparación con sus hermano/as más brillantes, o por tener que dejar de estudiar por la necesidad de trabajar en el negocio familiar. Todas ellas han superado las dificultades porque las han visto como oportunidades. Muchas se consideran optimistas.

En el desarrollo profesional las dificultades son de otra índole, más relacionadas con aspectos sociales, familiares y culturales, como veremos después.

3.3 Barreras para la igualdad.

Hay aún obstáculos invisibles que ponen una fuerte resistencia a la igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos públicos y privados, que llamamos barreras de género.

3.3.1 Invisibilidad de capacidades. Percibimos con nuestros esquemas mentales, y hace falta provocar para sacudirlos. Porque desde determinadas lentes no se ve lo esencial: quién hace qué y qué capacidades y valores tiene. Seguimos creyendo en la herencia más que en la formación y la construcción y desarrollo de la personalidad. Por eso lo/as hijo/as que triunfan en un campo profesional en el que su padre o su madre, o ambos, han tenido éxito, tienen que demostrar que no se lo deben a su padre ni a su madre, que se lo merecen por sus capacidades y su esfuerzo. Ello supone muchas veces el retraso en su carrera profesional.

Las mujeres que triunfan en la misma actividad que sus maridos, parece que se lo deben a su apoyo; sin pensar que la ayuda intelectual puede ser mutua, o a veces en la dirección contraria. Ocurre en las escritoras, en ciencia donde se habla del progreso profesional bajo el “paraguas del marido”, un espacio en el que algunas mujeres mejoran su posición cuando forman parte de su grupo de investigación o son personal científico de un determinado Instituto de Investigación. Algunas son mejor tratadas y consideradas por esa circunstancia, como pasa a veces en política, pero también son olvidadas en otros casos, para que no se vea como una situación en la que se aprovecha el poder para incluir a la familia. Y esto también *hace daño a la visión de género*.

La falta de reconocimiento de las capacidades las hacen patente las mujeres de la política cuando narran su experiencia en los pueblos. Cuando preguntan a los compañeros de partido qué mujeres pueden formar parte de una candidatura, la respuesta en ocasiones es: “*Aquí no hay mujeres para poder integrar en una lista. Pero eso nunca lo dice una mujer*”.

3.3.2 Invisibilidad de saberes. Las mujeres producen conocimiento. Inventan. Pero cuando los conocimientos han sido construidos por mujeres no se les ha reconocido. A veces mujeres con aspiraciones y dispuestas a asumir retos sufren una campaña de desprestigio, aunque sea de una minoría, que incluso pueden ser compañeros que muestran aprecio personal, pero que profesionalmente las ignoran por su capacidad para subestimar a las mujeres. Es algo que ocurre en la Universidad, en la Investigación, en el Derecho, en la Medicina...

Y hay un camino que recorrer en el campo de la ciencia, pero las científicas y profesoras universitarias tienen resistencia a aceptar personalmente las cuotas como medida para poder llegar a ser catedráticas o profesoras de investigación. Y la cuestión es que una puede ser directiva de un Instituto de Investigación, de un Departamento, que en definitiva son los órganos que tienen la función de organización e impulso a la investigación y a la docencia, pero no reconocérsele méritos para poder llegar a ser catedrática, que es el reconocimiento estable del saber. Se le reconocen capacidades de organización. Se le conceden Proyectos de la Unión Europea, dirige a hombres en sus proyectos, pero... en una Oposición... en la que el Tribunal está formado por hombres y se presentan hombres tiene que demostrar que es muy superior para poder lograr la plaza.

3.3.3 El poder lo ostentan los hombres. Uno de los principales obstáculos para la promoción de las mujeres es la estructura jerárquica predominante en las organizaciones, que se muestra en determinados procesos de la empresa:

a) *Determinadas prácticas de contratación:* En las empresas privadas contratan a través del apoyo social, o la relación de lo/as candidato/as con personas de la profesión, frente a un proceso de selección por reglamento o méritos, donde prime la capacidad demostrada. Sin embargo, las prácticas en la empresa son un instrumento que abre las puertas a las mujeres.

En los procesos de selección para determinados puestos, hay estudios en los que se ponen de manifiesto los distintos procedimientos: promoción interna (60%), procesos de selección propios, selección por una consultora, redes informales, y “caza de talentos de la competencia” (6%).

A la hora de la *elección para puestos directivos*, los hombres eligen a sus compañeros hombres para los puestos de decisión. Los directivos apoyan esta tendencia, porque no se fían de las mujeres; o porque los hombres se sienten mejor con colegas masculinos; y porque actúan desde los estereotipos: “a las mujeres no les interesa el poder”, “no pueden afrontar situaciones difíciles”, “pueden quedarse embarazadas y te dejan colgado”. Lo cual es avalado porque en muchos casos son *menos competitivas*, y rechazan cargos, y ello va en detrimento de la igualdad de género. Pero también hay mujeres que se niegan a apoyar el desarrollo de la carrera profesional de otras mujeres, asumiendo estilos masculinos. Por el contrario, los hombres aceptan ser promocionados, o apoyados por un mentor, sin embargo, es difícil que acepten el apoyo de una mujer.

En las *entidades públicas*, en cambio, existen otros factores, como el desequilibrio de hombres y mujeres en los Tribunales de Oposición, como hemos comentado antes. Y en cuanto a otras funciones, se elige más a los hombres para cargos de representación e incluso para premios de investigación.

¿Qué factores influyen? diversas *formas de infravaloración encubierta*, tanto por parte de lo/as jefe/as como de lo/as compañero/as, que conocemos también en otros campos: actitudes paternalistas dañinas de jefes o directores de trabajo dándoles a las mujeres menos responsabilidad y protagonismo intelectual que a los hombres, o empujándolas a que aspiren y trabajen en la línea que ellos piensan que deben promocionar. En los dos casos es negativo, porque puede frenar la promoción, o potenciar la dependencia. O comentarios maliciosos con doble rasero en detrimento de la mujer. Minusvalorar sus aportaciones, y valorarla globalmente en relación con sus circunstancias privadas: vida familiar, puesto del marido, origen familiar, etc., pesando menos su competencia y sus méritos.

La valoración diferente de las características personales: “Un científico desordenado es un genio, muy trabajador, no tiene tiempo para detalles. Una científica desordenada es una neurótica que no puede con su casa y el trabajo”.

En cuanto a las ideas, aunque las mujeres digan lo mismo y antes que los hombres, no se las escucha igual. *Cuentan menos sus ideas.* Y las mujeres también tienden a dar más crédito a lo que dicen los hombres. Tienen menos prestigio. Por eso, a la hora de elegir personas para Tribunales, se tiende más a elegir hombres. Y se perpetúa el poder. *La valoración del currículum no es igual.* Si se trabaja en equipo se supone que las ideas brillantes son de los hombres, pero el trabajo técnico que exige más constancia y rutina es lo aportado por las mujeres, que son consideradas como sus ayudantes.

Por otra parte, se han señalado también *otras actitudes:* las mujeres perciben los éxitos con más sensatez y realismo que los hombres, saben que los logros se deben al trabajo continuado y no a que sean unas “fuera de serie”. Y esta diferencia de percepción tiene sus repercusiones: mientras un puesto de máximo nivel, o un nivel más alto, catedrático, lo consigue un hombre, está claro que lo ha conseguido él, y es algo rodeado de un halo de misterio y de admiración. Cuando lo consiguen las mujeres, baja la valoración del mismo puesto. Se supone que ha tenido un padrino. Y realmente se suele dar el apoyo de un mentor, sin el cual es difícil romper barreras.

Nosotras hemos encontrado poca referencia a la discriminación por razón de género en las Oposiciones, ya que no ha sido la experiencia de las mujeres que entrevistamos. Pero en cambio es negativo, que, al tener hijos, algunas mujeres no *viajan al extranjero*, y ése es un factor determinante para la promoción. Y lo es tanto en hombres como en mujeres. También hay hombres que han reducido su estancia a dos meses en lugar de un año por razón de la familia y ven disminuidas sus posibilidades de promoción.

b) *La diferencia de valoración del tiempo y del trabajo*: En la empresa privada o pública hay una orientación hacia el *trabajo como único y principal eje sobre el que pivota la vida personal*. Una orientación que debe cambiar porque restringe la vida humana a la actividad laboral con perjuicio de la calidad de vida. Hay estudios que demuestran que los españoles/as somos lo/as ciudadano/as de la Unión Europea que dedicamos más horas al trabajo porque lo identificamos con rendimiento, lo cual es un error. Ello perjudica más a las mujeres, porque deben y quieren (al menos la mayoría de mujeres de nuestro estudio) dedicar tiempo a su vida familiar y personal.

La valoración de las personas también debe cambiar: a las mujeres se las considera menos, se las ignora, si no se las somete a intimidación, acoso, “mobbing”; se quieren imponer valores dominantes: “*Si he sufrido acoso, sé lo que es eso*”.

Una mujer joven es sinónimo de riesgo para la empresa. Muchos empresarios aún tienen dificultad para entender la conciliación, y las bajas por embarazo, nacimiento, hijo/as pequeño/as enfermo/as, o la reducción de jornada. Las empresarias lo entienden mejor.

c) La falta de cultura de igualdad se pone de manifiesto también en una menor remuneración. Hay *discriminación salarial y laboral*: se buscan más mujeres para tareas más rutinarias que exigen un trabajo muy preciso; se valora la capacidad de las mujeres para determinados trabajos que son menos valorados, y además porque las mujeres no están acostumbradas a negociar el sueldo exigiendo determinadas cantidades correspondientes a su categoría profesional, y a su propia autovaloración, como hacen los hombres. Pero la confianza de las mujeres en la empresa y la despreocupación por los temas económicos es tan grande, que a veces ni siquiera tienen información de cómo se ha decidido su salario, suponiendo que será igual que el de sus compañeros del mismo nivel. Hace falta cambiar también la cultura de las mujeres, porque éste es un aspecto de igualdad, y están poniendo todo el empeño en lograr un puesto de trabajo y en ser reconocidas por la capacidad, pero descuidan la relación entre actividad productiva y salario, como consecuencia de la tradición de trabajar sin cobrar (actividad reproductiva ligada al hogar). Las mujeres situadas en los más altos niveles de toma de decisiones en las grandes empresas, en cambio, sí negocian su salario porque saben lo que valen.

3.3.4 La conciliación. Aún hay *poca representación de las mujeres en los ámbitos de poder*, porque hay que asumir las responsabilidades familiares. Hay un alejamiento progresivo de las mujeres de los puestos de responsabilidad a través de un proceso progresivo de *segregación en la formación y reciclaje* de la empresa, por la falta de tiempo para invertirlo en formación continua... , o por la dificultad para viajar, o alejarse del hogar por periodos de tiempo largos para desempeñar una función de Diputada, Parlamentaria, Consejera, en el propio país o en Europa; o para cambiar de sede dentro de la misma empresa, algo que es necesario en un/a directivo/a de una multinacional, por ejemplo, porque es preciso conocer el funcionamiento de la empresa, o para ejercer la jurisprudencia en el lugar de destino, por ejemplo.

Ello nos obliga a pensar en las diferencias entre la **unidimensionalidad y la pluridimensionalidad del tiempo** de hombres y mujeres. El tiempo de los hombres ha sido unidimensional, dedicado al trabajo productivo, el de las mujeres, sin embargo siempre es pluridimensional, teniendo que conciliar los roles productivos con los reproductivos, o con el cuidado de personas.

¿Que supone esta dimensión plural del tiempo de las mujeres?

- No pueden dedicar tiempo a formación.
- Es difícil disociar la imagen femenina de las funciones internas de la familia, aunque se trabaje fuera de casa. Y ello supone muchas veces cargar con el sentimiento de culpabilidad por descuidar a la familia para atender a las exigencias del trabajo.
- Es difícil compaginar tantas obligaciones. Los hombres no se quejan ¿por qué? Pues porque generalmente ayudan, sólo ayudan; no son los responsables de la organización de la casa y del bienestar afectivo de la familia.
- Hay diferencias entre clases sociales: cuanto menos nivel de formación, menos ayudan los hombres en casa.
- Hay hombres que no tienen pudor en reconocer que no es posible asumir los derechos de las mujeres en la pequeña empresa, simplemente porque no se han planteado los cambios sociales y empresariales necesarios.
- Este cúmulo de responsabilidades puede acrecentar la tensión cuando aparecen los celos profesionales que crean problemas en la pareja. Sobre todo en los matrimonios de doble carrera. Hay algunas mujeres que han hecho el esfuerzo de la preparación para la promoción, pero cuando lo han conseguido, ha surgido el problema de celos de la pareja que ha conducido a la ruptura.

¿Qué soluciones han dado las mujeres que presentamos? Parece que es una cuestión de opción: mantenerse en la lucha por la promoción, o postergarla para después de tener a lo/as hijo/as; no tener hijo/as; no comprometerse, o separarse. O intentar compatibilizar la promoción profesional y la familia. Nuestras mujeres lo han hecho de distintas maneras, siempre con un coste personal importante:

- Posponer los/as hijos/as, y al llegar a una determinada edad consideran que ya es demasiado tarde. Entonces queda la opción de adoptar hijo/as.
- Negociar la carrera profesional con la pareja y compartir responsabilidades.
- Posponer el desarrollo de la carrera profesional mientras lo/as hijo/as son pequeño/as.

Muchas sufren **estrés**, que les hace tomar conciencia de la necesidad de ampliar sus actividades, y conseguir un tiempo para la actividad física que facilita la relajación y la lucha contra el agobio, la angustia y la tensión.

Hay distintas fuentes de estrés, pero la preocupación por lo/as niño/as pequeño/as es una fuente importante.

Todo ello, sugiere la necesidad de medidas políticas y sociales que favorezcan la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres. La solución no puede ser privada y personal, porque las consecuencias son sociales.

4. EL PLANTEAMIENTO DIDÁCTICO

Todos los capítulos tienen una misma estructura en tres partes, las cuales se hacen explícitas a través de una página que presenta cada apartado:

4.1 La introducción. Destaca el contenido propio del campo de actividad profesional al que se refiere: El marco de valoración de esa actividad profesional en la sociedad de hoy y los datos estadísticos que muestran y hacen visible la desigualdad entre hombres y mujeres. Se ofrecen *datos actualizados* a

partir de datos oficiales o estudios referidos a la situación andaluza, así como la aportación al cambio social que va suponiendo la presencia activa y consciente de las mujeres.

4.2 Las fichas. Con el fin de hacer más posible su lectura, las historias de vida se han resumido en una ficha por cada una de las mujeres seleccionadas, que tiene dos partes:

a) La parte izquierda recoge los *datos objetivos* referidos a la formación con la que cuentan, la profesión que ejercen y algunos datos sobre su vida personal, sobre todo los datos relativos a si tiene hijos/as; o si tiene a su cargo a alguna persona mayor.

b) En la parte derecha se recogen sus *capacidades, valores, ideales...* a veces de manera descriptiva (lo que “ha visto” la propia entrevistadora) y, a veces, utilizando las propias palabras de las mujeres. En ese caso, se utilizan las comillas para destacar que son palabras textuales, o se resalta la frase en cursiva.

4.3 La actividad didáctica. Cada monográfico ofrece una guía didáctica específica, coherente con el planteamiento de la *clarificación de valores*, sugiriendo actividades para introducción, para el desarrollo del tema y para la evaluación:

1) *Cuestionario* corto sobre los aspectos más específicos de los temas que se van a trabajar. Con él se pretende propiciar una reflexión personal de lo/as alumno/as sobre sus valores y ejemplos de situaciones vividas.

2) *Lectura de las fichas y análisis de las competencias y valores* que pueden descubrir en ellas. A partir de ella se proponen actividades orientadas a comparar actitudes y valores, criterios, aspiraciones, competencias, etc., que aparecen como más evidentes. Y después se sugiere un análisis de los factores personales, familiares y socioculturales influyentes en la desigualdad y en el avance hacia la igualdad.

3) *Simulaciones*: Representación de una situación real, desempeñando diferentes papeles, con el fin de aprender a tomar decisiones en grupo.

4) *Estudio de casos* reales y cercanos, que viven en el contexto cultural de la/os adolescentes, y facilitarles el contacto con mujeres ejemplares. El objetivo fundamental es reflexionar sobre los valores y competencias personales, así como sobre los apoyos que hacen posible el acceso a un empleo cualificado.

Comienza la actividad con la *Lectura de una historia de vida escrita de las que se ofrecen en el CD-ROM* anexo, organizadas por campos profesionales. En los distintos capítulos se sugiere una mujer para conocer más a fondo el caso.

Procedimiento para el análisis. El trabajo de estudio de casos tiene dos fases principales:

a) *Analizar el caso* de forma individual. Leer el caso de forma cuidadosa (primero lectura global, después analítica, en detalle) y hacer una reflexión sobre la trayectoria de vida personal y profesional intentando responder algunas preguntas clave que se plantean en la guía didáctica respectiva, con el objetivo principal de comprender los problemas de desigualdad existentes, tanto manifiestos como ocultos. Al finalizar esta tarea cada participante debe tener una lista de problemas y una comprensión de las causas de estos problemas.

b) *Discusión*: El contraste de interpretaciones del caso favorece la *comprensión individual y grupal*. Ello debe conducir a *desarrollar propuestas de solución*. Es oportuno estimular el uso de la imaginación para hacer propuestas creativas de alternativas para lograr la igualdad. También es fundamental la consciencia de las fortalezas y debilidades que entrañan las soluciones propuestas, sabiendo que no hay una decisión perfecta.

5. *Entrevista a una mujer directiva en alguno de los campos de actividad profesional.* Es importante preparar las preguntas para la realización de una entrevista por grupos mixtos, porque el aprendizaje conjunto es un camino hacia el respeto mutuo y la igualdad.

6. *Visita organizada (preparada y guiada) a un centro de trabajo o de investigación.* El contacto con situaciones reales y la observación son medios importantes de despertar el interés y estimular la curiosidad y el aprendizaje.

7. *Visionado y forum sobre películas* que ejemplifican situaciones e ideas, actividad a la que vamos a prestar atención especial en el apartado de recursos.

8. *Reflexión personal evaluadora*, clarificadora de valores que orientan sus preferencias y decisiones como hombres o mujeres que pretenden vivir en igualdad.

4.4 La actividad orientadora. La *Orientación* es el proceso de construir un proyecto vital y profesional, lo cual significa tener una visualización de la propia carrera, que no es sólo afectiva, familiar, ni sólo profesional. Significa ver cómo compaginar, e incluso equilibrar, la participación personal en los espacios de lo público y de lo privado.

En esta etapa, señalamos la importancia de la orientación profesional como actividad formativa si se enfoca hacia la ayuda para una toma de decisiones informada, asumiendo la incertidumbre y el riesgo de toda decisión importante, que no depende sólo de las propias condiciones personales. Una de las quejas de las mujeres participantes en el *Observatorio sobre Andaluzas que abren caminos* en el Proyecto “Andalucía en e-igualdad” ha sido la falta de orientación durante su formación. Aunque ellas han tenido éxito, no siempre han elegido la carrera que las ha preparado para el ejercicio de su profesión. Además la orientación profesional tiene una función social importante que cumplir: fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la elección de carrera profesional, rompiendo los estereotipos de género y la segregación laboral horizontal. Pero éste no es más que uno de los estereotipos que hay que combatir junto a otros, por ejemplo, la infravaloración de la Formación Profesional frente al Bachillerato, por desconocimiento de sus virtualidades, que sin embargo algunas empresarias han comprobado.

5. ACTIVIDADES Y RECURSOS ESPECÍFICOS PARA ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL

La carrera profesional comienza cuando las personas *descubren su interés profesional*, y continúa con el *aprendizaje situado* en el campo profesional correspondiente. No hay un corte entre periodos, pero sí objetivos prioritarios en cada uno.

Definir los propios intereses profesionales y *plantearse objetivos* es el comienzo de la carrera. No pueden definirse al margen del contexto laboral, de las necesidades y ofertas del mercado de trabajo, que es bien cambiante. No pueden definirse sólo mirando hacia adentro, aunque es importante descubrir los intereses y las capacidades personales. Saber analizar la conjunción de ambos aspectos, que definen qué deseo y puedo hacer dónde, es una capacidad esencial para *saber elegir y definir la propia carrera*. Y ello necesita datos, información y conocimientos de los nuevos escenarios del empleo y de la forma-

ción general y específica que deben adquirir. Pero esta información también la necesitan los padres y las madres. Es decir, hace falta una orientación familiar paralela y una *orientación integrada*.

Pero es preciso *acercar la formación a las estructuras del sistema productivo* contando con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales; conectando la formación profesional con las demás políticas de empleo, y optimizando los recursos públicos y privados, tanto humanos como materiales. Ello complementa la formación y *facilita la transición desde el sistema educativo al trabajo*.

Ofrecemos en este apartado algunas sugerencias de actividades que se pueden realizar con el objetivo de una orientación informada.

5.1 Exploración de intereses personales y profesionales

Teniendo en cuenta que el objetivo es facilitar la orientación personal, académica y profesional de las/os adolescentes, se puede *comenzar* realizando un cuestionario en el que cada estudiante pueda *reflexionar y clarificar sus propios intereses, su visión de las propias capacidades y su autovaloración*.

Podría servir de ejemplo el siguiente cuestionario. Proponemos algunas expresiones cuya respuesta supone que se está de acuerdo con la declaración que se está valorando (1), o bastante de acuerdo (2); o totalmente de acuerdo (3).

Ítem. Declaración	1	2	3
1. Clarificar mis ideas acerca del tipo de trabajo que me gustaría realizar			
2. Decidir lo que quiero hacer para ganarme la vida			
3. Encontrar la profesión más acorde con mis capacidades			
4. Conocer qué tipos de trabajos pueden estar a mi alcance			
5. Identificar las habilidades que se requieren para los trabajos que me interesan			
6. Decidir qué tipo de estudios debo elegir para prepararme mejor			
7. Descubrir cuáles son mis capacidades y mis limitaciones			
8. Definir qué tipo de persona quiero llegar a ser			
9. Tener la oportunidad de considerar mi identidad personal como mujer o como hombre			
10. Aprender a reflexionar sobre implicaciones personales y sociales de la elección de estudios			
12. Conocer la relación entre los módulos formativos de FP que se ofertan y los trabajos que me interesan			
13. Decidirme por una carrera acorde con las profesiones que ofertan más empleo hoy			
14. Conocer la relación entre modalidades de Bachillerato, carreras universitarias y empleo			

5.2 Reflexión guiada sobre la *orientación* de la propia vida académica y de la elección profesional. Puede ser adecuada para Bachillerato y los Ciclos Formativos de Grado Medio. Ello implica varios pasos:

5.2.1 Análisis de los propios intereses profesionales en relación con las actividades reconocidas en la Clasificación General de Actividades Económicas (CNAE), que pueden encontrar en la siguiente página web: <http://www.unirioja.es/servicios/sre/ope/Impresos/ListadoCNAE.htm>

Es un amplio listado, que organiza las actividades en categorías según sector laboral: I) Agricultura, Ganadería y Pesca; II) Industria; III) Construcción y Transportes; IV Servicios, que integran diferentes familias profesionales y sus actividades específicas.

a) Este análisis del listado de actividades económicas puede servir *como información*, ya que las *demandas de empleo* están influenciadas por la cuestión de género (hay poca demanda de empleo femenino en la industria de la madera, o en la cárnica o en la del vino, aunque pertenecen al grupo de actividades de la Industria Alimentaria que suele relacionarse más con empleo femenino), y en cuanto a los intereses profesionales, las respuestas de adolescentes ofrecen *muy poca variedad*, concentrándose en unas cuantas de las tradicionales (medicina, abogacía, ...); por desconocimiento o por identificación con los modelos profesionales familiares; y también por falta de valoración de la Formación Profesional, que es una parte de la cultura de la desigualdad. Es el *aspecto objetivo* de la orientación y de la formación.

b) Y posteriormente como medio de reflexión sobre sí mismas/os, para poder clarificar qué tareas les resultan más atractivas, y profundizar en el propio conocimiento personal. *Aspecto subjetivo* de la orientación y de la formación.

5.2.2. Reflexión sobre el tipo de carreras o el tipo de estudios más adecuados a los intereses descubiertos. Con esta actividad se pretende apoyar la *elección inteligente* de los estudios posteriores, e ir perfilando la visualización del futuro profesional:

a) Analizar **en grupo** el *Catálogo de Titulaciones de Formación Profesional*, agrupadas por familias profesionales, que encontrarán en la siguiente dirección:

http://formacion.plcmadrid.es/html/fp_normativa.php

Podrían hacer una tabla de correspondencias entre las *titulaciones de FP* y las *actividades analizadas antes en el CNAE*.

b) Asimismo, el grupo debería analizar el *Catálogo de Titulaciones de Grado* de Educación Superior, organizadas por Áreas de Conocimiento que pueden encontrar en la siguiente dirección: <http://www.carrerasuniversitarias.com/>, y *establecer correspondencias* entre las modalidades de Bachillerato y las carreras universitarias a las que pretenden acceder.

6. RECURSOS PARA SABER MÁS

6.1. Viendo películas

Empezamos este apartado reconociendo que sin lugar a dudas, “ver cine” es un recurso didáctico en toda regla. Usado como herramienta didáctica, ayuda a descentralizar el aula como único espacio en la construcción de la realidad; es decir, participa en la construcción del conocimiento. Precisamente esa visión socializadora está en la base para que se hable de las películas como *pedagogías públicas* (Morduchowicz et al, 2004)¹⁰. Pero, además, se debe añadir que es un recurso relativamente económico que puede generar, como contrapartida, un estupendo resultado.

Las películas hacen algo más que entretener: ofrecen visiones del mundo, movilizan deseos, influyen en nuestras posiciones y percepciones de la realidad y nos ayuda a construir la sociedad en la medida que provocan nuestra reflexión sobre la propia sociedad (Núñez y Loscertales, 2008)¹¹.

Indudablemente, para que resulte una técnica eficaz se requiere una planificación cuidadosa de los aspectos organizativos. Como pasos previos:

- a. Explicitar qué objetivos perseguimos con el visionado
- b. Valorar qué película –o escena– respondería mejor a los objetivos marcados
- c. Medir en qué momento y en qué espacio conviene proyectarla.

Una vez cumplimentados estos tres puntos, se deben tener en cuenta tres momentos:

1. ANTES de la proyección: hacer una brevísima síntesis de la película, resaltando aquellas cuestiones en la que deben fijarse de una manera especial.
2. DURANTE la proyección: hacer uso de la pausa para subrayar algún aspecto importante.
3. DESPUÉS de la proyección: motivando a la reflexión con una serie de preguntas que se han de llevar preparadas. Pero, a la vez, potenciando otras posibles preguntas (sin renunciar a la creatividad del propio grupo). Se cerraría el proceso elaborando unas conclusiones finales.

Para facilitar la reflexión se ofrecen estas preguntas-guía:

- ¿Cuál es la primera impresión que te produce la película nada más verla?
- ¿Cuál es la situación que se plantea?
- ¿Dónde crees que radica el problema: en la situación en si, en los personajes...?
- ¿Cómo resolverías tú el problema?

¹⁰ MORDUCHOWICZ, R. et al (2004): «El cine de animación» www.me.gov.ar/escuelaymedios/material/material_cinedeanimacion.pdf

¹¹ NÚÑEZ, T. y LOSCERTALES, F. (2008): “No me vengas con cuentos!!” Comunicación presentada en el 2º Congreso Internacional sobre Estudios de Género y Políticas de Igualdad; *La imagen pública de la mujer*, organizado en Málaga por el Instituto Andaluz de la Mujer.

A continuación ofrecemos una pequeña muestra de películas que pueden resultar “provocadoras” porque favorecen la reflexión sobre valores, creencias o prejuicios sociales de género. Especialmente indicadas para trabajar en el aula con alumnado de secundaria. También se pueden ver en casa utilizando una mirada crítica.

No hay que renunciar a ver cine en casa. No es una traición al *7º arte*. Resulta una convivencia de lo más posible. Aunque es cierto que la aparición de la televisión hizo “tambalearse” a la industria del cine, tanto un medio como el otro han conseguido una convivencia armoniosa. Puede decirse que la relación entre ambos medios es, en la actualidad, de buena hermandad. Tanto es así que la propia televisión se ha convertido en una aliada eficazísima en la promoción de películas exhibidas en la gran pantalla. Y no sólo publicitando títulos, sino entrevistando a actrices, actores, directores o directoras... en programas de gran audiencia. Además, cada vez más empresas televisivas participan en su producción y luego pueden estrenarlas con un coste menor.

Por su parte, el estilismo del cine ha inundado las pantallas de televisión. Un ejemplo lo tenemos en multitud de anuncios emitidos en ella que se han convertido en verdaderas películas desarrolladas en menos de cuarenta minutos y que se suelen encargar para su rodaje a directores o directoras de cine.

El cine como industria puede ser apoyado desde casa con el alquiler o la compra de DVDs, lógicamente originales. Ahora bien, lo importante es que se “vea” o se “lea” *en compañía* para poder discutir (en el sentido más positivo de la palabra) sobre lo que ve o lee, y el aula se convierte en un contexto muy favorecedor para el debate.



Título: *Quiero ser como Beckham*

Estreno: 2002

Nacionalidad: Reino Unido-Alemania

Género: Comedia

Duración: 110 minutos

Dirección: Gurinder Chadha

Intérpretes: Pardinder Nagra (Jess Bhamra), Keira Knightley (Jules Paxton), Jonathan Anupam Kher (Señor Bhamra), Rhys Meyers (Joe), Archie Panjabi (Pinky Bhamra)



Argumento:

Jess tiene dieciocho años y tanto su madre como su padre quieren que sea una encantadora y convencional chica india. Pero ella solamente quiere jugar al fútbol como su héroe, David Beckham (en ese momento la estrella del Manchester United). Lo que a ella le gusta es darle patadas a un balón en el parque con sus amigos (todos chicos), hasta que la descubre Jules, una joven que la invita a unirse al equipo de fútbol femenino local. Allí ve que las chicas tienen su misma edad y comparten los mismos sueños. Al tiempo que se va consolidando su amistad, el equipo empieza a viajar para jugar en otras ciudades. Pero los padres de Jess no entienden por qué no estudia derecho y aprende a cocinar. No entienden por qué no puede parecerse a su hermana mayor, Pinky, que está prometida con el hombre adecuado. También tiene problemas Jules, que sueña con jugar en la liga femenina de fútbol de Estados Unidos, pero lo que desea su madre es que sea un poco más femenina. Su madre piensa que ¿cómo va a encontrar novio si ni siquiera se pone un vestido?

Otros comentarios:

La directora comenzó como reportera en la BBC y es autora de otras películas como: *Bhaji on the beach* (1993) y *What's cooking?* (2000).

Orientaciones:

Ayuda a

- Reflexionar sobre si las mujeres están tan capacitadas, tanto física como mentalmente, para realizar las mismas tareas que los hombres.
- Plantearse hasta qué punto las tradiciones familiares, culturales o religiosas pueden condicionar nuestra vida.

Título: *Las chicas de la lencería*

Estreno: 2008

Nacionalidad: Suiza

Género: Comedia

Duración: 90 minutos

Dirección: Bettina Oberli

Reparto: Stephanie Glaser, Hanspeter Müller, Heidi Maria Glössner, Lilian Naef, Annemarie Düringer, Monika Niggeler, Monica Gubser, Manfred Liechti, Peter Wyssbrod, Alice Bruengger, Ruth Schwegler

Argumento:

Martha no ha podido superar la muerte de su marido y trata de encontrar un significado a su vida. Las partidas de cartas con sus amigas Lisi, Hanna y Frieda han perdido su alegría y se plantea realmente qué hacer con su vida.

Una noche, se va a dormir pensando morirse. Pero el destino parece tener otros planes para ella. Preocupadas por Martha, sus tres amigas la convencen, a pesar de sus 80 años, para que haga realidad su sueño de ser modista. Es entonces cuando decide abrir una tienda de ropa interior femenina, moderna y con toques eróticos, donde destacan los sugerentes diseños que ella misma imagina. Este hecho dará un giro radical a la vida de todas las mujeres, sumergidas en el ambiente provinciano de una comarca paradisíaca, pero aburrida. Hay revuelo en el pueblo y los pilares de esa comunidad conservadora tiemblan con la inesperada novedad... Mucha gente no ve con buenos ojos los escandalosos cambios, que suscitarán reacciones inesperadas. Pero las "chicas de la lencería" no se dejarán intimidar tan fácilmente.

Otros comentarios:

Es la cuarta película de esta directora. Como anécdota podemos decir que su segundo hijo nació el día del estreno de esta película (2006 en Alemania). Consiguió el premio a la mejor película Suiza en 2007 y también fue premiada en el Festival Internacional de Cine de Setúbal (Portugal).

Orientaciones:

Ayuda a

- Reflexionar sobre cómo una mujer que ha estado bajo el "mando" de los hombres (su marido o su hijo) puede "romper" esa dinámica de vida: nunca es tarde.
- Potencia el debate sobre la siguiente cuestión: En los años sesenta y setenta del siglo pasado, para que a una mujer le dieran un préstamo en el banco, hacía falta que su marido lo autorizase. Esto, afortunadamente, ya pasó a la historia. Sin embargo, ¿conviene que las mujeres pidan permiso a alguien para montar su propio negocio? ¿Te gustaría tener a una mujer "jefa"?





Título: *Billy Elliot (quiero bailar)*

Estreno: 2000

Nacionalidad: G. Bretaña

Género: Comedia social

Duración: 112 minutos

Director: Stephen DALDRY

Reparto: Julie Walters (Sra. Wilkinson), Jamie Bell (Billy Elliot), Jamie Draven (Tony Elliot),

Gary Lewis (Padre), Jean Heywood (abuela), Stuart Wells, Mike Elliot, Janini Birkett



Argumento:

La vida en el norte de Inglaterra en el año 1984 era muy dura debido a la huelga minera.

Billy Elliot vive con su familia en el Norte de Inglaterra. Es un chico de once años que ha perdido recientemente a su madre. Su padre y su hermano mayor, sólo tienen en la cabeza secundar la huelga minera de 1984. Pero la vida de Billy da un giro cuando en el gimnasio donde da clases de boxeo observa a unas chicas de su edad aprendiendo ballet. Decide cambiar sus guantes de boxeo y entregarse al baile en cuerpo y alma. Con ayuda de la señora Wilkinson irá introduciéndose en ese mundo, ante la oposición de su familia.

Billy sólo recibe el apoyo de su mejor amigo Michael y de su profesora de ballet la señora Wilkinson que ve en él un gran potencial para llegar muy alto en el mundo del baile. Esta actitud recibe la fuerte desaprobación de su padre y su hermano que ven el ballet como “algo de chicas” y encierran a Billy en casa para alejarlo de él. Aún con su familia en contra, Billy seguirá luchando por el baile hasta conseguir su máximo sueño: debutar en un teatro del *West End* londinense. Sueño que conseguirá 15 años después en un espectacular debut en el que demostrará un talento innato.

Otros comentarios:

Emotiva comedia de los productores de “Cuatro bodas y un funeral” y “Notting Hill”, que lograron su objetivo al obtener 3 nominaciones a los Oscar y convertirse en el éxito internacional del cine británico en el año 2000.

Orientaciones:

Ayuda a:

- Valorar los elementos que pesan en la toma de decisiones.
- Asumir posturas en situaciones de conflicto.
- Reflexionar sobre los roles sociales. Un ejemplo: en la Universidad de Sevilla, son más alumnos los que estudian Ingenierías y más alumnas las que estudian Medicina o Enfermería. ¿Existen “estudios” más indicados para mujeres y otros de hombres?

Se apuntan otros conflictos: las relaciones familiares, los modelos sociales imperantes, la vida entre el sufrimiento y la esperanza,...

Título: *Cuando menos te lo esperas*

Estreno: 2004

Nacionalidad: Estados Unidos

Género: Comedia

Duración: 129 minutos

Dirección: Nancy Meyers

Reparto: Jack Nicholson, Diane Keaton, Frances McDormand, Keanu Reeves, Amanda Peet, Jon Favreau, Paul Michael Glaser, Rachel Ticotin

Argumento:

Harry Sanborn (Jack Nicholson) es un soltero recalcitrante entrado en años que sólo tiene citas con mujeres menores de 30 años. En la que iba a ser un romántico fin de semana con su última conquista, Marin (Amanda Peet), en la casa de la playa de la madre de ésta, Harry empieza a sentir dolores en el pecho.

La madre de Marin, Erica Barry (Diane Keaton), una exitosa escritora divorciada, acepta a regañadientes cuidar de Harry hasta que se reponga. Una vez que están los dos solos, Harry se sorprende al darse cuenta de que se siente atraído por Erica por todas las razones adecuadas. Y a pesar de sus protestas iniciales sobre Harry, Erica se da cuenta de que está volviendo a descubrir el amor.

Surgen complicaciones amorosas cuando Erica es también asediada por el encantador médico de Harry, el treintañero Julian Mercer. Una vez recuperado, Harry regresa a casa y vuelve a sus viejos hábitos. Sin embargo, cuando lo que siente por Erica resulta que le altera la vida, Harry debe experimentar un auténtico cambio de sentimientos si quiere recuperarla.

Otros comentarios:

La propia directora, una mujer divorciada y con más de 50 años, hizo el guión. Diane Keaton consiguió el Globo de Oro a la mejor actriz por esta película y también estuvo nominada al Oscar a la mejor actriz.

Orientaciones:

Ayuda a:

- Reflexionar sobre la importancia que muchos hombres le dan a la juventud y a la belleza de las mujeres y sobre la importancia que las propias mujeres le dan a la belleza y a la juventud.
- Debatir: ¿Por qué las mujeres mayores no suelen presentar *diarios* u otros programas de TV?
- Debatir: ¿Las mujeres deben elegir entre ser tontas y guapas o feas y listas?



Título: *Mataharis*

Estreno: 2007

Nacionalidad: España

Género: Comedia dramática

Duración: 95 minutos

Dirección: Icíar Bollain

Intérpretes: Najwa Nimri, María Vazquez, Nuria González, Tristán Ulloa, Diego Martín, Antonio de la Torre, Fernando Cayo

Argumento:

Carmen, Inés y Eva son detectives privados pero no llevan sombrero ni pistola. Además de trabajar seriamente, se dedican a hacer la compra, cambiar pañales y tratan de mantener de una manera adecuada sus relaciones personales (con sus propias parejas).



Otros comentarios:

La directora también se encarga de elaborar el guión, junto con Tatiana Rodríguez. Fue nominada con 5 Goyas en 2008: Mejor dirección (Icíar Bollain); Mejor guión original (Icíar Bollain y Tatiana Rodríguez); Mejor interpretación masculina protagonista (Tristán Ulloa); Mejor interpretación femenina de reparto (Nuria González) y Mejor interpretación femenina de reparto (María Vázquez).

Orientaciones:

Ayuda a

- Reflexionar sobre si las mujeres están tan capacitadas, tanto física como mentalmente, para realizar las mismas tareas que los hombres: ¿Las mujeres son mejores profesionales en algunas profesiones?
- Plantearse si tener hijos/hijas debe condicionar el trabajo y la vida cotidiana. Debatir: cuando tengas hijos/hijas, ¿qué pasará con tu trabajo fuera de casa? Una “buena madre” deja a su trabajo fuera de casa por su familia?
- Valorar los *malabarismos* horarios que hay que mantener cuando se quiere tener una vida privada adecuada y una vida profesional seria. Debatir: cuando un hijo o una hija se enferma, ¿quién se queda cuidándolo/a si el padre y la madre trabajan?

Título: *Gorilas en la niebla*

Estreno: 1988

Nacionalidad: Estados Unidos

Género: Drama biográfico

Duración: 129 minutos

Director: Michael Apted

Reparto: Sigourney Weaver, Bryan Brown, Julie Harris, Iain Glen

Argumento:

Dian Fossey llega a África para confeccionar un censo sobre gorilas de montaña en peligro de extinción. Acompañada de un nativo rastreador, comenzará su trabajo quedando fascinada por la vida de esos animales, a los que se acerca y estudia con total impunidad. En su afán por proteger la especie, la Doctora Fossey tendrá serios problemas con las autoridades y las personas que cazan de manera furtiva. Éstas se dedican luego a vender las crías a los zoológicos y a matar a los gorilas adultos para la fabricación de “recuerdos”.

Otros comentarios:

Está basada en un hecho real y Sigourney Weaver fue nominada al Oscar a la mejor actriz por su trabajo en esta película.

Dian Fossey nació en San Francisco en 1932. Esta zoóloga fue reconocida por su labor científica y conservacionista con los gorilas de las montañas Virunga (en Ruanda y el Congo). Antes había trabajado en el Zaire, pero la agitada situación política de este país la llevó a Ruanda. Tuvo el apoyo de *National Geographic Society*. Su paciencia y su meticulosa observación de los gorilas le permitieron comprender e imitar su comportamiento, ganando paulatinamente la aceptación de varios grupos. Aprendió a reconocer las características únicas de cada individuo, llegando a tener con ellos una relación de confianza y afecto.

Su trabajo contribuyó en gran parte a la recuperación de la población de gorilas y a la desmitificación de su comportamiento violento.

Orientaciones:

Ayuda a reflexionar sobre los roles sociales. Proponemos:

- Debatid si es más peligroso para una mujer trabajar sola en un país diferente al suyo (y que presenta desajustes políticos) o si no importa en género.
- Debatid si es mejor ser hombre para acudir como “corresponsal de guerra”





Título: *Ágora*

Estreno: 2009

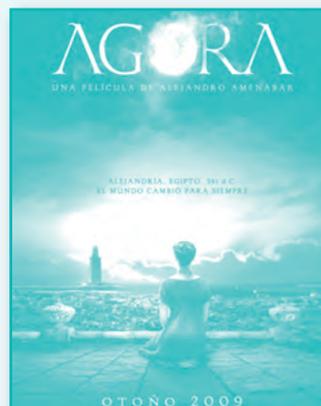
Nacionalidad: España

Género: Drama histórico

Duración: 126 minutos

Director: Alejandro Amenábar

Reparto: Rachel Weisz, Max Minghella, Ashraf Barhom, Oscar Isaac, Michael Lonsdale, Rupert Evans, Homayoun Ershadi, Richard Durden, Sami Samir, Manuel Cauchi, Homayoun Ershadi.



Argumento:

En el siglo IV, Egipto era una provincia del Imperio Romano. Su ciudad más emblemática, Alejandría. Allí vive Hipatia (Rachel Weisz). Su historia está unida a la mítica *Biblioteca de Alejandría* donde se acumulaban, en rollos y papiros, gran parte de los conocimientos que la humanidad había logrado hasta ese entonces. Es la biblioteca que estaba a punto de ser destruida por las convulsiones sociales y que Hipatia intentaba defender. Es una mujer valiente, libre, inteligente y dedicada exclusivamente a la ciencia. A su alrededor, diferentes hombres mantienen una actitud contradictoria hacia ella: amor, respeto... y coraje enfrentamiento.

Otros comentarios:

El **ágora** (del griego αγορά, mercado) era un espacio abierto que funcionaba como la plaza pública. Hipatia es la primera mujer matemática de la que tenemos un conocimiento razonablemente seguro y detallado. Escribió sobre geometría, álgebra y astronomía, mejoró el diseño de los primitivos astrolabios e inventó un hidrómetro.

Ágora, es la quinta película de Amenábar y la segunda rodada íntegramente en inglés después de *Los otros*. Ha supuesto, en palabras del director “*perdersse entre libros de Historia y Astronomía acabando atrapados en el Egipto de hace 1.600 años*“. Fue Carl Sagan, en su serie *Cosmos: Un viaje personal* y en el libro *Cosmos*, ambos de 1980, quien redescubrió para el público contemporáneo el personaje de Hipatia. El equipo se trasladó a la fortaleza Fort Ricasoli, en Malta, para hacer realidad los enormes decorados de la película.

Orientaciones:

Ayuda a:

Reflexionar sobre los roles sociales. Ello nos permite debatir sobre cuestiones como las siguientes:

- ¿Hasta qué punto puede resultar *extraño* que a una mujer le interese más que la ciencia que casarse y formar una familia propia?
- ¿Creéis que Las mujeres tienen las mismas cualidades que los hombres respecto a las carreras técnicas?
- ¿Las matemáticas y las ciencias se les da mejor a los hombres y las ciencias sociales mejor a las mujeres?: Haced una encuesta de opinión en vuestra clase y en otras.

Título: “Nunca Jamás” (Nothing Lasts Forever)

Nacionalidad: Estados Unidos

Género: Drama Romántico

Duración: 83 minutos

Director: Jack Bender

Reparto: Gail O’Grady, Brooke Shields, Vanessa Williams, Gregory Harrison, Stephen Caffrey, Chris Noth,

Argumento:

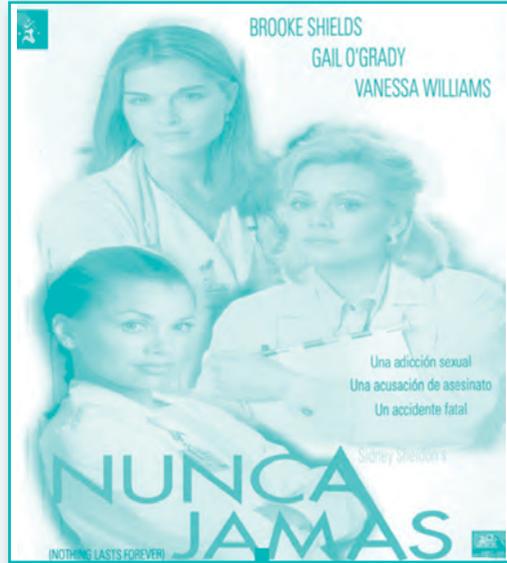
Nunca Jamás, es una extraordinaria historia sobre la vida de tres médicas que trabajan en un hospital de San Francisco. A Dra. Paige Taylor la destinan al mejor hospital de San Francisco tras salvar la vida de un enfermo terminal de cáncer. Paige hace amistad con otras dos compañeras. La Dra. Kat Hunter, una mujer con una extraña vida social y muchos problemas sentimentales y la Dra. Beth Taft una mujer muy atractiva obsesionada por los hombres. Un relato sobre el estresante mundo de la medicina, en el que se mezcla la ambición, el amor y la ética personal y profesional.

Orientaciones:

Ayuda a reflexionar sobre los roles que desempeñan las mujeres en el ejercicio de la profesión médica en las grandes instituciones sanitarias.

Nos permite debatir sobre cuestiones como:

- las diferencias en el trato con los/las pacientes de los profesionales masculinos y las profesionales femeninas, tanto desde el punto de vista de la atención que se les presta, como de la visión que los/las pacientes tienen de las mujeres profesionales de la medicina.
- la influencia de los tópicos sociales sobre el papel de las mujeres en el desarrollo de las situaciones profesionales y personales que se presentan en la película.



6.2 Utilizando la Red

– Webs: la información y la formación en línea

<http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.downloadatt.action?id=1586300430>

En esta dirección encontraremos un informe titulado “Prevención de la violencia de género en adolescentes”, firmado por la psicóloga Ana Meras Lliebre, que recoge una investigación realizada en institutos madrileños con adolescentes y jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y 19 años. Dicho trabajo recoge información sobre las creencias y roles sociales presentes en la juventud, en relación con diversos mitos que dan origen, perpetúan y justifican la violencia de género.

<http://www.xoc.uam.mx/~polcul/pyc06/43-61.pdf>

En esta dirección encontramos un estupendo artículo que responde a una investigación sobre el refranero popular y su carga estereotipada de manera prejuiciosa. El presupuesto de partida de su autora (la investigadora mejicana Anna M^a Fernández Porcela) es que en el lenguaje coloquial que todos y todas utilizamos continuamente, creamos y reproducimos, sin apenas percibirlo, las formas de pensar y actuar de nuestra sociedad. Formas sexistas y androcéntricas por excelencia.

http://www.consejoaudiovisualdeandalucia.es/opencms/Actualidad/nuevaNoticia_0006?_locale=es

En esta dirección encontramos en “aviso” del Consejo Audiovisual de Andalucía con el que alerta de que la publicidad de juguetes puede generar frustración en los niños y niñas.

Igualmente se incluyen una serie de recomendaciones para que las familias y personas responsables de la infancia puedan elegirlos de una manera adecuada: evitando sexismos y violencia.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/Campana-del-juego-no-sexista-y-no.632.html>

En esta página perteneciente al Instituto Andaluz de la Mujer, encontramos cinco completos y prácticos documentos:

a) El primero referido a la campaña del juego no sexista y no violento (Campaña de 2007) denominada “nuevas formas de jugar” incluyendo una guía para transformar los juegos tradicionales.

b) El segundo recoge la campaña de 2006, que está dedicada a los cuentos. Se denomina “vivir los cuentos” e incluye una guía didáctica para “saber” contarlos.

c) El tercero incluye una guía didáctica para el análisis de los videojuegos y está elaborado en 2005.

d) La campaña de 2004 se dedicó a la publicidad. Se denominó “rechaza la publicidad sexista” e incluye el proyecto que se elaboró como propuesta de intervención.

e) La campaña de 2003 también se dedicó a la publicidad y se titula “mira la publicidad con otros ojos. Incluye una guía didáctica.

http://www.educacionenvalores.org/article.php3?id_article=2171

En esta dirección pueden encontrarse información consistente y variada. Por ejemplo, se puede ob-

tener en pdf el trabajo coordinado por Ana Alonso del Pozo y que se titula “Cambios sociales y género”. Pero, además, existe una *biblioteca en línea* dedicada a temas generales, otra dedicada al género y otra dedicada a la coeducación... Desde ellas se accede a un material de especial relevancia.

<http://www.andalucia.cc/viva/mujer>

Esta página permite obtener, entre otras muchas informaciones, las biografías de mujeres importantes en el campo de la literatura; mujeres que han obtenido la Medalla de Andalucía o que han sido nombradas Hijas Predilectas. Es decir, mujeres que se han convertido en “modelos” a seguir”. Como la misma página publicita: Para más información visita: “[Red Andaluza. Mujer](#)”, el más completo directorio de páginas web sobre las Mujeres en Andalucía y una cuidada selección sobre las Mujeres en el Mundo.

<http://www.fmujeresprogresistas.org/visibili1.htm>

La web de la Federación de Mujeres Progresistas es una de las más completas para obtener información sobre mujeres relevantes y sobre la situación de la mujer en España y en el mundo. En concreto, ofrece los siguientes campos temáticos: Igualdad, mujer y poder, participación ciudadana, violencia de género, dobles discriminaciones, usos de tiempos y espacios, inmigración, lenguajes sexista o visibilidad e invisibilidad.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2007/247/>

Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (14 noviembre, 2007), **aprobada por el Parlamento andaluz por unanimidad**. Incide en el empleo, en la conciliación, y en la igualdad de participación, así como en la educación. Los principios generales de esta Ley de Igualdad son la conciliación entre la vida personal y laboral, el desarrollo de medidas de acción positiva en favor de la mujer, la representación equilibrada de ambos sexos entre los altos cargos de la Administración autonómica y la promoción de un lenguaje y una imagen pública no sexista. Además, vela por la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y prestará una especial atención a colectivos de mujeres en los que confluyen varias causas de discriminación (personas con discapacidad, víctimas de violencia o mayores de 45 años). La Ley prevé la creación de un Observatorio de la Igualdad de Género y del Consejo Andaluz de Participación de Mujeres.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-I-Plan-Estrategico-para-la-.html>

I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2009–2012 (IMHA). Se elabora por el Instituto Andaluz de la Mujer con el fin de dinamizar la efectividad de la Ley de Igualdad, en la que se preveía que el Consejo de Gobierno Andaluz elaborara un Plan cada cuatro años, que fijara los objetivos en esta materia y las formas de actuación.

El Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (BOJA nº 31 de 16 de febrero) define las estrategias y las líneas de actuación en distintos ámbitos.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Desarrollo-normativo-.html>

I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación. Se aprobó el 2 de noviembre de 2005

por acuerdo del Consejo de Gobierno. En esta página se pueden encontrar también enlaces con la página de Averroes, donde se ofrecen recursos relacionados con el desarrollo del Plan de Igualdad.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Coeducacion-.html>

Ofrece la visión y definición del **concepto de coeducación** y la necesidad de educar en coeducación como medio de reconocer la igualdad y la diferencia, las desigualdades aún existentes, y el objetivo de promover el desarrollo de las capacidades de cada persona, hombre o mujer, y la capacidad de diálogo en las mujeres y en los hombres para lograr una sociedad tolerante y respetuosa con los derechos humanos, que al final es educar en democracia para la democracia.

<http://www.educacion.es/cide/espanol/publicaciones/colecciones/intercambia/catalogo2006/catalogo2006pc.pdf>

Es una página realizada en colaboración entre el CIDE (Centro de Investigación y Documentación Educativa del Ministerio de Educación) y el Instituto de la Mujer denominada **Catálogos Intercambia** donde se pueden encontrar RECURSOS DIDÁCTICOS y PROYECTOS de Organismos de Igualdad y Administraciones Educativas, principalmente encaminados hacia la educación en igualdad de oportunidades entre los sexos.

– Webs de Recursos para la Orientación

Ejemplos de cuestionarios para orientación vocacional. Se pueden encontrar en: <http://www.edukativos.com/docs/testdeorientacionvocacional.html>

Cuadernos para la Coeducación. Orientación Profesional. INNOVA. Material dirigido al profesorado de ESO, publicado por el IAM.

La sombra, la aventura de decidir. Material para el alumnado. IAM: http://www.likadi.com/4663/4717.html?*session*id*key*=*session*id*val*

Educación para la Igualdad de Oportunidades. Hacia una orientación profesional no sexista. Fondo de Publicaciones. Gobierno Navarra. http://www.educarenigualdad.org/Dap_Materiales.aspx

Tú decides tu futuro. Guía sobre diversificación personal y profesional no sexista. Alicia Rius y Mónica Buckley (2009) Asociación Instituto, Mujeres y Cooperación. http://www.educarenigualdad.org/Upload/Mat_173_decides_tufuturo.pdf

Cómo compartir la vida en igualdad. O cómo llegar a ser una chica y un chico del siglo XXI. Luz Martínez Ten y Rosa Escapa Garrachón (2009). Ay. Madrid http://www.educarenigualdad.org/Upload/Mat_171_guiacompartir_consejo_madrid.pdf

Programa de orientación académica y profesional. 3º de la ESO. [http:// www.educastur.es/index.php?option...id...](http://www.educastur.es/index.php?option...id...)

Coeducación. Espacio para educar en igualdad.

[http:// web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?p](http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?p)

6.3 Libros comentados

Además de las recomendaciones anteriores, presentamos seis libros que nos parecen de interés. Ellos aclaran, ilustran o amplían alguno de los aspectos que hemos ido señalando. El objetivo es mostrar algunas obras utilizando dos criterios:

- a) Ayudar en el fomento de una actitud cívica y ciudadana,
- b) Mantener una mirada de género.



Coordinadora: Araceli Estebarez García

Título original: Andaluzas de ayer, hoy y mañana. Abriendo caminos

Año de publicación: 2004

Editorial: Diputación provincial de Córdoba

Breve comentario:

Bajo este título general se presentan catorce monografías. Nueve de ellas presentan las historias de vida de mujeres andaluzas que ocupan un puesto de responsabilidad en su organización o que son brillantes (o únicas) en el trabajo que desempeñan y se incluye una reflexión sobre el valor de la conciliación entre la vida pública y privada, personal o social de ellas. Otra monografía recoge las historias de vida de andaluzas que ya no viven pero que, igualmente, fueron rompedoras, significativas. Una siguiente recoge las opiniones y creencias de estudiantes universitarias sobre el empleo y la vida personal y familiar. Finalmente, otras dos se ocupan de presentar un barómetro de igualdad y de reflexionar sobre roles, valores y competencias de las mujeres que han roto el “techo de cristal”.

Autora: Consuelo Flecha García

Título original: Las primeras universitarias en España 1872-1910.

Año de publicación: 1996

Editorial: Narcea: Barcelona

Breve comentario:

Esta autora, Catedrática de la universidad de Sevilla, deja de relieve mujeres españolas de finales de s. XIX estaban absolutamente condicionadas por sus padres o sus maridos. Sin embargo, muchas de ellas dieron un paso al frente y a partir de la segunda mitad del siglo XIX iniciaron sus estudios en los institutos de secundaria y posteriormente, en la universidad. Se originó “una grave alteración” del orden establecido y provocó que fuera requisito obligatorio para las mujeres pedir permiso para matricularse oficialmente. En 1900 había 44 mujeres matriculadas en las aulas universitarias españolas fundamentalmente en Medicina, Farmacia, Ciencias y Filosofía y Letras.



Autora: Antonina Rodrigo

Título original: Mujeres para la historia

Año de publicación: 2005

Editorial: Carena: Barcelona

Breve comentario:

Esta autora, nacida en Granada y residente en Barcelona, recoge las voces de catorce mujeres luchadoras en diversos campos de la vida pública que, sumados conjuntamente, sustentan, en gran parte el auge del progreso femenino.

Como se dice en la obra, “ellas fueron las pioneras del cambio más importante que se está plasmando en los primeros años del siglo XXI”. En sus páginas viven dos actrices y una bailarina; cuatro políticas; una periodista; una maestra y miliciana; una pintora y cuatro universitarias con dedicación a la literatura y la pedagogía. Sus vidas constituyen unos ejemplos especialmente valiosos de actitud solidaria y comprometida con los ideales democráticos en momentos muy difíciles de la historia de nuestro país.

Autora: Nuria Varela

Título original: Íbamos a ser reinas

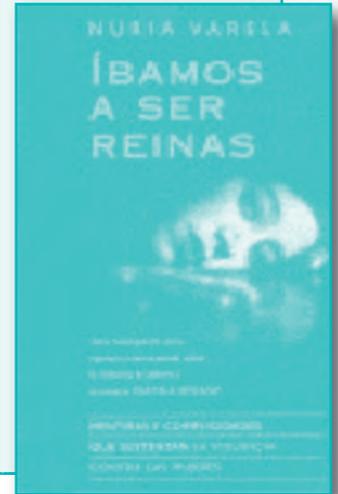
Año de publicación: 2008

Editorial: Ediciones B: Barcelona

Breve comentario:

Este libro está elaborado tras recoger mantener conversaciones con mujeres que han tenido que vivir en casas de acogida, en pisos tutelados o que ya estaban intentando rehacer sus vidas tras haber pasado unos meses en ellos.

Íbamos a ser reinas presenta a mujeres muy valientes que han decidido romper el silencio y la indefensión que han rodeado sus vidas y certificar que los agresores no son locos ni enfermos y que ni la edad ni la pobreza ni el alcohol son motivos de los malos tratos y las agresiones ni los justifican. El único factor de riesgo es ser mujer.



Autora: Ann Kaplan

Título Original: Las mujeres y el cine. A ambos lados de la cámara

Año de Publicación: 2003

Editorial: Cátedra/Universitat de Valencia/Instituto de la Mujer

Breve comentario:

Uno de los objetivos que se plantea este libro es hacer accesible a personas no especialistas, aspectos teóricos relacionados con el lenguaje cinematográfico desde una visión feminista.



6.4 BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- Alcaide Guindo, C. (2006) *Una mirada estadística sobre el papel de la mujer en la sociedad*. Discurso de ingreso en la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía. Sevilla, Ediciones de la A.C.S.M.A.A.
- Barberá, E.; Sarrió, M.; y Ramos, A. (Coord.) (2000) *Mujeres directivas: Promoción Profesional en España y el Reino Unido*. Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
- Beck-Gernsheim, E., Butler, J. y Puigvert, L. (2001). *Mujeres y transformaciones sociales*. Esplugues de Llobregat (Barcelona), El Roure Editorial, S.A.
- Berge, B. M., Hildur, V. (2000) *Action research for gender equity*. Philadelphia, Open University Press.
- Blackmore, J. (1998) The Politics of Gender and Educational Change: Managing Gender of Changing Gender Relations? En Hargreaves, A., Lieberman, A., Fullan, M. y Hopkins, D. (eds.) *International Handbook of Educational Change*. Dordrecht, Kluwer Academic Publishers, p. 460-481.
- Blackmore, J. (1999) *Troubling Women. Feminism, Leadership and Educational Change*. Philadelphia, Open University Press.
- Campillo, Neus (2002) *Género, ciudadanía y sujeto político. En torno a las políticas de igualdad*. Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de Valencia.
- Cardona, C. y Martínez Ruiz, M^a A. (2008) Análisis de los roles de género en la sociedad postmoderna: la participación de la mujer en el ámbito de la Educación Universitaria. En Jiménez, C. y Pérez Serrano, G. (Coordas.) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 125-161.
- Declaración política con respecto a las mujeres en la educación y en las organizaciones de docentes*, 1995. www.ei-ie.org/worldcongress/docs/WC01Res_WomenInEducation_s.pdf
- Durán, P. (2005) *Las Naciones Unidas y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. www.uninstraw.org/es/index.php
- Dillabough, Jo-Anne (2001) Gender theory and research in education: modernist traditions and emerging contemporary themes. En Francis, B. y Skelton, Ch. (2001) *Investigating Gender. Contemporary Perspectives in Education*. Buckingham, Open University Press, pp. 11-26.
- Dirección General de la Mujer (2003) *Una nueva sociedad: Mujeres y Hombres a partes iguales*. Comunidad de Madrid.
- Estebaranz, A. (2001) Los valores en el currículo. Modelos didácticos para la educación en valores. En Ramírez, M.A. (ccord.) *El valor de los valores en la educación*. Secretaría de Educación Pública y Cultura/Gobierno del Estado de Sinaloa. C.I.y S.E. de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 325-356.
- Estebaranz, A; Mingorance, P.; Mayor, C. Rodríguez, JM. Murillo, P. (2001). *Planificación y Construcción del cambio en Educación Secundaria*, Sevilla, Mergablum.
- Estebaranz, A.; Mingorance, P.; Balbás, M.J.; Peceño, C. y Ballesteros, M.A. (2004 a) La formación de las mujeres para el empleo. Creando Futuro. En Rebollo, M.A. y Mercado, I. (Coord.) *Mujer y Desarrollo en el Siglo XXI. Voces para la igualdad*. Madrid, McGraw Hill/Interamericana de España, S.A.U., pp. 203-220.
- Estebaranz, A. (2004) *Observatorio e-Igualdad*. Diputación de Córdoba.
- Estebaranz, A.y otras (2004 b) *Roles, Valores y Competencias de las Mujeres que han roto el Techo de Cristal*. Diputación de Córdoba.
- Estebaranz, A. (Coord^a.) (2007) *Avanzando hacia la Igualdad: Argumentos para el cambio*. Sevilla, Digital@tres, S.L.

- Estebaranz, A. (2008) La formación de mujeres y hombres en competencias para una sociedad de la Información en Igualdad. En Jiménez, Carmen y Pérez Serrano, Gloria (Coords.) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 165-190.
- Ferrer, P. (2003) *Armas de mujer*. Barcelona, Belacqua.
- Gómez, R. (Coord^a.) (2005) *Eficiencia en la Gestión de Personas e Igualdad de Género. Un análisis organizativo en la pequeña empresa en Andalucía*. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo, Junta de Andalucía.
- Hernando Gonzalo, A. (Coord^a.) (2003) *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo*. Madrid, Minerva Ediciones.
- Jiménez, C. (2008) Educación, Equidad y Género. En *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 23-52.
- López Vicente, Pau (2009) *Entenderse con adolescentes. Tú me importas*. Barcelona, Graó.
- Luengo, M^a R. y Blázquez, F. (2004) *Género y tipos de texto. Un estudio de estereotipos en las imágenes*. Instituto de la Mujer de Extremadura.
- Navarro, C. (Coord^a.) (2007) *Diagnóstico y Autodiagnóstico de Barreras de Género*. Sevilla, COPAO.
- Núñez, Trinidad y Peceño, Carmen (2004) *Andaluzas de mañana. Aspiraciones, Expectativas y Valores de las universitarias andaluzas*. Diputación de Córdoba.
- Pérez Alonso-Geta, P. (2008) La socialización simbólica de la asimetría. En Jiménez, Carmen y Pérez Serrano, Gloria (Coords.) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 53-71.
- Portillo Ordóñez, M^a D. (Coord.) (2008) *80 Andaluzas empresarias. Contribuciones y Modelos*. Federación Andaluzas de Mujeres Empresarias. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía.
- Rubio Castro, A. (1997) *Feminismo y Ciudadanía*. Sevilla-Málaga, Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de la Presidencia.
- Santana, L. (2008) Las dos mitades de la Humanidad: La igualdad efectiva de mujeres y Hombres. En Jiménez, Carmen. y Pérez Serrano, Gloria (Coords.) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 73-95.
- Simón, E. (2008) *Hijas de la Igualdad, herederas de injusticias*. Madrid, Narcea.
- Torrabadella, L.; Tejero, E.; y Lemkow, L. (2001) *Mujeres y lucha cotidiana por el bienestar*. Barcelona, Icaria editorial, Sociedad y opinión.
- Valpuesta Fernández, R. (2004) Mujer y Ordenamiento jurídico. En Ruiz-Tagle, A.M. (Coord.) *Los Estudios de las Mujeres en las Universidades Andaluzas*. Sevilla, Secretariado de Publicaciones de la Universidad, 49-87.
- Varias Autoras (2002) *Nosotras. Biocientíficas españolas*. Madrid, L'OREAL.
- Weiler, K. Y Middleton, S. (1999) *Telling Women's Lives*. Buckingham, Open University Press.
- Weiner, G. (1998) *Feminism in Education. An introduction*. Buckingham, Open University Press.
- Wullich, M. (2004) *6 mujeres 6 voces. Otra mirada sobre la mujer y el poder*. Madrid, Síntesis.

7. GLOSARIO. Definimos algunas palabras clave:

Acceso y desarrollo profesional: Acceder a una profesión significa entrar a desempeñar una actividad profesional para la que se ha formado una persona. Este ingreso en el mundo laboral se puede hacer de diferentes formas:

a) Por **Contrato** en una empresa privada o en una empresa pública, tras haber pasado por un proceso de selección de personal, según criterios de la propia empresa en cuanto a ajuste entre la valoración de exigencias de los puestos de trabajo y valoración de capacidades de las personas que se ofrecen como candidatas.

b) Por **Oposición**, cuando la Administración Pública saca a Concurso plazas para desempeñar un puesto de trabajo con características de funcionario, lo cual requiere superar un conjunto de pruebas capaces de informar sobre la competencia de las personas candidatas. El Concurso debe cumplir los requisitos de igualdad, publicidad y transparencia.

c) Por **Autoempleo**, o creación del propio puesto de trabajo. Se denomina empresaria/o individual. Suele trabajar de manera individual, o bien asociándose con otras personas para crear una microempresa. Es una alternativa apropiada para personas emprendedoras, que tienen un Proyecto definido de oferta de un nuevo producto o servicio, así como capacidad de asumir riesgos e impulsar el desarrollo empresarial.

d) **Como empresario o empresaria.** Es la persona responsable de una unidad económica de producción de bienes o servicios, bien por creación o por herencia de la empresa. Normalmente es parte del **desarrollo profesional**. Las mujeres comienzan accediendo a un puesto de trabajo para el que han sido formadas, preferiblemente en un tipo de actividad en el que han realizado prácticas en empresas o instituciones. Cuando ya tienen un cierto nivel de conocimiento y de experiencia, junto a un alto nivel de aspiraciones de independencia y posibilidad de organización del propio trabajo y del tiempo con fines de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, optan por un desarrollo profesional ligado a la creación empresarial.

El desarrollo profesional es el paso por diferentes etapas en el ejercicio de la profesión. Supone progreso en el mundo laboral, consiguiendo nuevas metas en cuanto a mejora del puesto de trabajo, desempeño de nuevas responsabilidades y desarrollo de las competencias personales y profesionales.

El acceso al mundo profesional y el desarrollo dependen en gran medida de la formación, en cuanto a nivel y tipo de titulación. Pero hay otros factores que influyen, como el género de la persona. No siempre una misma titulación se valora igual por la empresa si quien demanda empleo es un hombre o una mujer. Las mujeres están en situación de desventaja en el acceso al mundo laboral y en el desarrollo profesional en relación con la valoración del tiempo de presencia en la empresa, y la consideración de los usos del tiempo.

Actitud: En último término, representa la forma de actuar de una persona. Es una manera de motivación social en comparación con las motivaciones de tipo biológico (primario). Es una predisposición aprendida a responder ante un objeto social.

Aptitud: Procede de la palabra latina *aptus*, que significa habilidad para. Conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.

Aspiraciones: Objetivo que una persona se propone conseguir. Deseo intenso de conseguir o tener algo.

Aunque no queda en el territorio de lo explícito, pervive un prejuicio sutil en el imaginario colectivo que valora a las mujeres con aspiraciones (con ambición) de una manera perversa. Se mantiene el prejuicio sutil de que una mujer con aspiraciones es “mala”, una verdadera “bruja” o poco femenina.

Si todavía las mujeres aspiramos a tener idénticos derechos que los hombres para intervenir en las esferas civil, laboral, económica, social, cultural y política... es porque es algo no logrado totalmente a pesar de que figure como un principio fundamental en la Constitución de cualquier país democrático.

Autonomía: Implica el derecho que cada persona tiene de poder tomar decisiones que afectan a su vida personal. Capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir y cómo desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

Barreras de género: Aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las mujeres (por serlo) a lo largo de su desarrollo profesional o personal. Existen barreras internas y externas. Las internas, por ejemplo, están relacionadas con la baja autoestima, el miedo al éxito, etc. Y las externas están relacionadas con la sobrecarga de tareas o funciones, la influencia de personas significativas para la mujer o la carencia de modelos femeninos en ocupaciones o estudios no tradicionales.

Carrera/carrera profesional. Carrera significa trayectoria, camino recorrido o por recorrer. Normalmente la/os estudiantes se refieren al tipo de estudio elegidos sobre todo cuando se trata de titulaciones de nivel superior. La carrera profesional se refiere al conjunto de los puestos de trabajos, las funciones y responsabilidades que se desempeñan a lo largo de la vida laboral. Pero también designa el proyecto personal de desarrollo profesional. Los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas e instituciones estimulan los planes de carrera como instrumento importante para potenciar el ajuste entre oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de cubrir las necesidades de ciertos puestos de trabajo por parte de la organización. Los planes de carrera llevan aparejada la necesidad de realizar ciertos programas de formación.

Celos profesionales: El término “celo” está relacionado con el deseo de poseer a la otra persona; de algún modo es una hiperposesión y, por tanto, algo insano. Así pues, es un estado emotivo ansioso que se caracteriza por el miedo ante la posibilidad de perder lo que se posee (amor, poder, imagen profesional o social). En ese sentido, *los celos profesionales* se sienten cuando se tiene una percepción de pérdida de la imagen profesional frente a la otra persona, a la que se cree “superior”. Las consecuencias suelen ser devastadoras hacia la otra persona por el sentimiento de inferioridad del que siente los celos y que lo lleva a mantener actitudes violentas (aunque sean sutiles).

Ciudadanía: Un status jurídico y político mediante el cual una persona adquiere unos determinados derechos como individuo y unos deberes (civiles, políticos o sociales) respecto a una colectividad. Las personas que habitan en un territorio del que no son “ciudadanas” están excluidas de los derechos y deberes que comportan esa situación. Cada estado tiene unas barreras que regulan la manera por la cual una persona adquiere la nacionalidad de ese estado y, por tanto, la ciudadanía.

Competencias. “Son las capacidades, conocimientos y actitudes que permiten una participación eficaz en la vida política, económica, social y cultural de la sociedad” (CIDE, 2002). Se distinguen **competencias generales**, tales como la *Inteligencia emocional*, la *inteligencia analítica*, la *Gestión de la información*, o la *Gestión de Proyectos de trabajo*; y **competencias específicas**, tales como el *Diseño de un producto* (aviones por ejemplo), o el *control de funcionamiento* de máquinas o de personas, o de equipos. “Cada competencia es la combinación de habilidades prácticas, conocimientos (incluidos conocimientos tácitos), motivación, valores éticos, actitudes emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que pueden movilizarse conjuntamente para que la acción realizada en una situación determinada pueda ser eficaz” (OCDE, 2002).

Competencias femeninas. Las competencias se forman. Son atributos de las personas. Por eso las diferencias de competencias son de personas. Pero la formación se realiza en una cultura. Y hoy por hoy,

a través de los estudios de mujeres líderes en diferentes campos profesionales, reconocemos competencias que las mujeres aportan en un mayor grado al mundo profesional: La constancia en el trabajo; la comunicación; la observación de los detalles; la intuición o la capacidad de seleccionar la información relevante de una situación para tomar la decisión más adecuada de forma inmediata; el trabajo en equipo; el saber escuchar y preguntar; el pragmatismo, como capacidad de tomar decisiones rápidamente en cuestiones prácticas... a diario; la organización del tiempo de forma eficaz, etc.

Comunicación: Comunicar es intercambiar ideas y afectos. La comunicación intenta explicar cómo se producen esos intercambios y cómo influyen en personas y comunidad.

Convivencia: Es la forma de “vivir” con otra persona o personas. Es un acto de relación que supone la corresponsabilidad. Puede hablarse de convivencia de pareja, familia, escolar, laboral, social o ciudadana. La corresponsabilidad requiere conocer derechos y obligaciones en cada uno de los ámbitos enumerados.

Cultura: Es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que la conforman. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias. Desde otro punto de vista se puede decir que la cultura es toda la información y habilidades que posee el ser humano

Cultura masculinizada/feminizada: Hablamos de cultura masculinizada cuando se da valor a las formas, modelos o patrones masculinos que regulan el comportamiento sociales y feminizada cuando esos modelos o patrones son femeninos. Los modelos se asocian a roles sociales y a estereotipos prejuiciosos, entendiéndose como valores masculinos la ambición, la objetividad, la racionalidad o la abstracción y como valores femeninos las relaciones personales, la subjetividad, la emotividad o la concreción.

Deporte, riesgo...: Se entiende por deporte toda aquella actividad que se caracteriza por tener un requerimiento físico, estar institucionalizado (federaciones, clubes), requerir competición con uno mismo o con los demás y tener un conjunto de reglas perfectamente definidas. El deporte ha sido una actividad íntimamente ligada al género masculino (al que se ha “denominado” fuerte) y se ha prejuzgado a las mujeres con la consideración de que el riesgo es “cosa de hombres”. Como reflexión ofrecemos algunos datos obtenidos de la dirección web (www.fmujeresprogresistas.org/visibi12.htm): El creador de los Juegos olímpicos Modernos no permitió, de entrada, la participación de las mujeres. Es más, en toda la historia de los J.O. (1896 a 1996), el porcentaje de participación femenina ha estado en el 17,55%. Un cambio interesante se produce en los Juegos de Atenas (2004), donde España presentó a 140 mujeres y 181 hombres. Por otro lado, el logro de las deportistas en España ha llevado a las instituciones a pedir un compromiso mayor de los medios de comunicación con los proyectos femeninos. De tal manera que en junio de 2006 el Senado pidió que se potenciaran las retransmisiones de deportes femeninos por televisión.

Desigualdad: Diferencia entre personas. En ese sentido, hablar de desigualdad es hacer referencia a la desigualdad social. Y ésta es una situación en la que no todas las personas que forman parte de una comunidad tienen los mismos derechos, deberes, obligaciones, bienes, beneficios o acceso a ellos.

Diversidad: La idea central de este concepto está vinculada a la variabilidad interindividual. Podemos referirnos a la diversidad biológica, cultural, lingüística, familiar, etc. La diversidad no tiene que conllevar la desigualdad en el trato personal, laboral, social, político o jurídico. Al contrario, contar con la diversidad enriquece cualquier ámbito de la vida.

Elección: Tomamos la primera acepción del término, que significa opción que se toma entre varias. La elección conlleva la capacidad de tomar decisiones y de ser una persona autónoma.

Igualdad de oportunidades. Es un derecho humano, reconocido como tal por el Derecho Comunitario en la Unión Europea, definido como igualdad de posibilidad entre hombres y mujeres de encontrar

empleo y de desarrollar la carrera profesional en función de la igualdad en la capacitación y en la motivación. Supone reconciliar a la familia con la vida profesional, pero también la igualdad de trato de los hombres y de las mujeres, la igualdad de acceso a los estudios, así como la lucha contra toda discriminación entre hombres y mujeres, tal como reivindica el Pacto Europeo por la Igualdad de 2006. Los Planes de Igualdad en las organizaciones, establecidos por las Leyes de Igualdad de España y de Andalucía en 2007 tratan de garantizar la igualdad de oportunidades en cada contexto laboral.

Inseguridad: Dificultad para elegir entre diferentes opciones para conseguir un objetivo determinado. Ana de Miguel (profesora de filosofía moral y política de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid) considera que una socialización perversa ha perjudicado a las mujeres porque las ha conducido a ser más inseguras que los hombres y a no defenderse de manera adecuada. En esa línea, Ana Mercadé (en su libro *Dirigir en femenino*) considera que a las mujeres en la empresa se las presiona de manera especial hasta crearles una inseguridad que luego les impide desarrollarse profesionalmente. Lo importante es darse cuenta de la presión y de la socialización para poder salvarlas.

Intereses: Lo que a una persona le importa. Los intereses de género son aquellas preocupaciones prioritarias que las mujeres (o los hombres) pueden desarrollar en virtud de la posición social que adoptan de acuerdo con sus atributos de género. Maxine Molyneux (2000, 2001) diferencia entre los intereses de género estratégicos y los prácticos. Los *intereses estratégicos de género* se derivan del análisis de las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros y expresan un conjunto de metas relacionadas con una organización más igualitaria de la sociedad. Aunque estos intereses varían según el contexto cultural y sociopolítico en que se desenvuelven las mujeres y los hombres, las feministas sostienen que las mujeres pueden unirse para encontrar caminos que transformen dicha situación. Los aspectos comúnmente identificados para ser superados son: a) El control masculino del trabajo de las mujeres; b) El acceso restringido de las mujeres a los recursos económicos y sociales valiosos y al poder político; c) La violencia masculina y el control de la sexualidad de las mujeres. Los *intereses prácticos de género* se formulan a partir de las condiciones materiales concretas en que viven las mujeres. A diferencia de los estratégicos, estos son directamente formulados por las propias mujeres que viven dichas condiciones y no requieren de intervenciones externas; responden a la percepción de una necesidad inmediata, generalmente asociada a las funciones de madre, esposa y responsable del bienestar familiar y no entrañan cambios radicales tales como la emancipación de las mujeres o la igualdad entre los géneros.

Liderazgo/Poder (político, familiar, empresarial, laboral). Todo proceso de creación, crecimiento o cambio de orientación de los procesos productivos o de gestión de las empresas y de las instituciones necesita liderazgo. El liderazgo es una función clave que significa dirección, o definición de una misión común, apoyada en la iniciativa y la capacidad para tomar decisiones. El liderazgo es un proceso, y es muy importante la forma en que se lidera un cambio cualquiera. En la Sociedad del Conocimiento se considera que el saber y las competencias están distribuidas, por lo que es preciso el liderazgo compartido, lo cual significa repartir responsabilidades, delegar, confiar e implicar a (e implicarse) diferentes personas en la toma de decisiones. El liderazgo es función de equipo. El verdadero cambio hacia la igualdad necesita un liderazgo mixto para configurar una visión del funcionamiento de la sociedad (liderazgo social y político), de la familia (liderazgo familiar), de la organización (liderazgo empresarial) y del mundo laboral (que abarca los otros tipos de liderazgo señalados) de acuerdo con los valores que la propician. Por eso es preciso fomentar la participación de las mujeres en la vida política y económica.

El poder, en cambio, significa tener la capacidad de cambiar la realidad. Normalmente se refiere a la sociedad. Implica relación de fuerzas. Puede ser legal, físico, afectivo, y/o moral, y en todo caso supone la capacidad de imponer las decisiones o reglas de funcionamiento y sanciones.

Negociación: es el proceso por el cual las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas

de conducta, buscan ventajas individuales o colectivas o procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos. Existen estudios que alertan de que las mujeres, por razones muy diversas, no utilizan adecuadamente su capacidad para negociar. De hecho, Beccock, L. y Laschever, S. (2006) demuestran y alertan que los varones piden cosas e inician negociaciones con una frecuencia de 8 a 1. Por tanto, desarrollar las habilidades negociadoras de las mujeres es un objetivo a trabajar y a conseguir para poder obtener éxito profesional o personal

Orientación profesional: La Orientación es el proceso formativo enfocado a construir un proyecto vital y profesional. Lo cual significa tener una visualización de la propia carrera, que no es sólo afectiva, familiar, ni sólo profesional. Significa ver cómo compaginar, e incluso equilibrar, la participación personal en los espacios de lo público y de lo privado.

La Orientación Profesional, una actividad formativa que se enfoca hacia la ayuda para una toma de decisiones informada sobre la elección de estudios y sobre la elección de trabajo, asumiendo la incertidumbre y el riesgo de toda decisión importante, que no depende sólo de las propias condiciones personales. Definir los propios intereses profesionales y *plantearse objetivos* es el comienzo de la carrera. Pero no pueden definirse al margen del contexto laboral, de las necesidades y ofertas del mercado de trabajo. Además la orientación profesional tiene una función social importante que cumplir: fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la elección de carrera profesional, rompiendo los estereotipos de género y la segregación laboral horizontal. Pero éste no es más que uno de los estereotipos que hay que combatir junto a otros, por ejemplo, la infravaloración de la Formación Profesional frente al Bachillerato, por desconocimiento de sus virtualidades, que sin embargo en el mundo laboral se comprueba.

Salario. Es la remuneración que se da a cada trabajadora o trabajador por el desempeño de las tareas y funciones del puesto de trabajo para el que ha sido contratada/o. El principio de Igualdad de Oportunidades establece que a igual trabajo le corresponde un mismo salario, ya sea hombre o mujer quien lo realice. Sin embargo, el salario se compone de una parte fija, establecida en las tablas salariales realizadas por sector y puesto de trabajo, y una parte variable que son los incentivos, donde cabe la negociación entre el trabajador/a y la empresa. La investigación muestra que las mujeres negocian su salario en menor medida que los hombres, y ése es uno de los factores que influyen en las diferencias salariales. Además, hay otras desigualdades económicas, como el hecho de que las mujeres están en situación de desventaja para crear una empresa, porque tienen especial dificultad para acceder a créditos.

Segregación laboral: Se denomina segregación laboral el conjunto de diferencias que se dan entre hombres y mujeres, en los niveles de ocupación y en el paro, en los tipos de ocupación según sectores productivos, en el nivel de categoría de puestos conseguidos, en el tipo de contratos: porcentaje de contratos a tiempo parcial, contratos temporales, y en los salarios. Claramente hay una segregación y una discriminación de la mujer en el mercado laboral

Segregación horizontal: La segregación ocupacional horizontal se define por la menor tasa de ocupación de las mujeres en ciertos sectores, como la industria, la construcción y el transporte, y la agricultura; ocupando una mayor tasa de ocupación en el sector servicios, y fundamentalmente los de cuidado de personas, y el comercio; y aún en este sector ocupan un porcentaje menor de puestos de trabajo de tipo técnico, y los informáticos, etc., con la consecuencia de la obtención de un menor salario. Esta segregación es, en parte, el resultado de prácticas históricas de discriminación que se han asentado sobre las estructuras institucionales. Y en ello influye también la elección de estudios.

Segregación vertical. La segregación vertical es un elemento significativo de la desigualdad de género, que se expresa en el menor porcentaje de mujeres que acceden a puestos directivos dentro de las organizaciones, o a los niveles más altos de categoría profesional. Ello tiene sus consecuencias en el salario, en la dificultad de promoción, en el acoso o mobbing, y en la apreciación y valoración de las competencias para desempeñar puestos de responsabilidad.

Sentimientos: Estado afectivo que presenta una persona y tienen un carácter relativamente estable y duradero que las emociones y suelen ser resultado de vivencias y experiencias. Es una reacción a un pensamiento. Pueden ser positivos o negativos, expresados hacia un objeto o una persona. Los hay de amor, odio, celos, simpatía, comprensión, ternura, etc. Sólo cuando los reconocemos, aceptamos, entendemos y sabemos expresar adecuadamente, podemos aumentar el bienestar propio y entender y relacionarnos con otras personas.

Solidaridad femenina: Hace referencia a la solidaridad entre mujeres y pone en valor la construcción de redes de apoyo social. Muchos colectivos feministas denuncian que a las mujeres se nos ha socializado en una “absurda competencia desleal” que lo único que consigue es que seamos menos fuertes y capaces. La alianza entre mujeres se convierte en un punto estratégico para posicionarnos ante el poder.

Techo de cemento: Metáfora que se utiliza para nombrar esas normas autoimpuestas por las propias mujeres que la hacen rechazar la promoción a puestos directivos, por entenderlos más rígidos y exigentes. Las mujeres, por una cuestión de protección personal, renuncian al ascenso, a tener poder ejecutivo. Y no lo hacen por miedo o por incompetencia sino por exceso de responsabilidad; de celo: quieren hacer muy bien su trabajo dentro y fuera (el reproductivo y el productivo) y como piensan que puede resultar complicado, deciden renunciar a aspiraciones laborales.

Valores: Criterios de comportamiento preferencial que orientan las elecciones, las decisiones y las acciones de las personas que los poseen. Los valores se organizan en sistemas, o conjuntos jerarquizados de valores en torno a ámbitos de elección y comportamiento, tales como valores vitales, estéticos, intelectuales, técnicos, morales, sociales, económicos y políticos, que diferencian e identifican la personalidad de cada persona, hombre o mujer, por los valores predominantes ante dilemas que se les presentan ante la opción entre alternativas.

Nota: En la **Red Telemática Educativa de Andalucía Averroes** hay un número importante de términos definidos relacionados con la categoría **Coeducación e igualdad**, de los cuales recomendamos consultar algunos que hemos utilizado en nuestro trabajo y que no forman parte del glosario que presentamos aquí porque se pueden encontrar en la dirección que ofrecemos. Son los siguientes:

- Conciliación
- Cultura machista y sus nuevas formas. En Averroes figura la entrada Machismo
- Discriminación
- Estereotipos
- Género/sexo
- Identidad/ Imagen
- Igualdad/Desigualdad: edad, género, cultura, capacidad, formación, competencia...
- Techo de cristal
- Visibilidad/Invisibilidad

<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/impe/web/contenido?pag=/contenidos/B/InnovacionElInvestigacion/ProyectosInnovadores/CoeducacionIgualdad/Seccion/glosario&idMenu=mE2&idSeccion=29225>

Capítulo II



Aprender la **igualdad**
de mujeres de

Ayer

Felicidad Loscertales Abril

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

introducción

Para confeccionar este Capítulo dedicado a “*Las Andaluzas de ayer*” hemos dirigido una mirada hacia atrás en el tiempo, estudiando e indagando desde el cercano siglo XX hasta el siglo XI (un paseo de mil años) hasta encontrar y hacer una primera selección de estas dieciséis mujeres andaluzas. Todas iguales en su magnífica grandeza y sus vidas ejemplares; todas diferentes porque cada una de ellas simboliza un aspecto importante de la presencia de las mujeres en la escena social. De esta selección se ofrecen cinco fichas biográficas para el trabajo didáctico.

Elas, en sus diferentes momentos históricos, con muy distintas personalidades, con vidas largas y felices, breves o desgraciadas, con un legado inolvidable o un hacer generoso, artistas y artesanas inigualables, profesoras siempre recordadas... coinciden en algo muy valioso para las mujeres que hoy luchamos conscientemente por la igualdad: la visibilidad femenina. Porque, sabiéndolo o no, todas han dejado una huella importante por la que son recordadas; la huella de una presencia responsable y luminosa en la sociedad en la que actuaron y en la época en la que les tocó vivir.

Una vez más, estas mujeres corroboran la gran lección de esa constante maestra que es la Historia. Los temas y problemas que afectan a las mujeres son muy variados y unos permanecen para siempre mientras que otros son puntuales y específicos de ciertos momentos. También podemos leer en el sabio libro de la Historia cómo han vivido y reaccionado ante ellos esas mujeres sobresalientes a las que el tiempo a través de la experiencia social ha señalado como tales.

En nuestro caso, *Las Andaluzas de ayer* nos ponen ante esos grandes temas, siempre presentes que las han concernido desde siempre. Invitamos a nuestras jóvenes lectoras a que los descubran analizando sus fichas biográficas e intenten comprender la forma de actuar y reaccionar de cada una de ellas. En las Orientaciones Didácticas damos algunas pistas a su profesorado para que les ayuden a hacerlo.

1.1. Relación cronológica desde el siglo XX al siglo XI

Siglo XX

1. Fernanda Calado Rosales	1947-1996
2. María Fulmen	1945-1999
3. Carmen Vendrell	1937-1998
4. Regla Jiménez	1932-2003
5. Carmen Pichardo	1927-2003
6. América Martínez	1922
7. Felicidad Abril de Dios	1909-1998
8. Esperanza Elena Caro	1906-1985
9. Carmen Martínez Sancho	1901-1995

Siglo XIX	10. Blanca de los Ríos	1862-1956
	11. Antonia Díaz	1827-1892
Siglo XVIII	12. M ^a del Rosario Fernández “La Tirana”	1755-1803
Siglo XVII	13. Luisa Roldán, “La Roldana”	1656-1704
Siglo XIV-XV	14. Leonor López Carrillo de Córdoba	1362-1423
Siglo XIV	15. Doña María de Padilla	1334-1361
Siglo XI	16. Wallada, Princesa Omeya Cordobesa	994-1091

2. MUJERES DE LAS QUE APRENDER

2.1. ¿Quiénes son y qué nos enseñan?

Pero ¿quiénes son estas andaluzas? ¿Qué hicieron para ser recordadas? ¿Qué podemos aprender de cada una de ellas? ¿Puede Andalucía estar orgullosa de estas hijas suyas a las que la Historia ha concedido un puesto de honor?

Vamos a repasar las dieciséis en un panorama más completo aunque luego se trabajarán las cinco reseñadas. La vida de cada una nos muestra lo más destacado de su trayectoria personal, pero si analizamos en conjunto sus obras y actividades podemos observar que cubren un amplio espectro de la vida social:

- **Mundo político:** Hay cuatro valiosas mujeres implicadas directa o indirectamente en la vida de la gestión política: en pleno siglo XX dos alcaldesas hacen una brillante tarea de gobierno municipal, en dos localidades de la provincia de Sevilla, *Carmen Pichardo* en Palomares del Río y *Regla Jiménez* en Espartinas. Pero no es eso todo porque en pleno siglo XV *Leonor López Carrillo de Córdoba* fue una mujer influyente y podría decirse que “intrigante” en la corte de Castilla. Además lo dejó contado en una interesante obra: “Memorias de D^a Leonor López de Córdoba” que nos acerca a la capacidad de maniobra política de una mujer desgraciada a causa de la situación sociopolítica de una época, la suya, complicada y cruel. Igualmente, *Doña María de Padilla*, amante fiel de Don Pedro I de Castilla (para unos El Cruel, para otros El Justiciero) fue, en el siglo XIV, amorosa y silenciosamente una buena consejera para el Rey que, agradecido y enamorado

logró hacerla reconocer, después de muerta, como su única, legítima y verdadera esposa. Ella que era muy prudente y no quería salir del anonimato, ha sido por eso mismo situada en un pedestal histórico.

- **Actividades artísticas:** La dimensión artística es uno de los campos que, de una u otra forma ha estado abierto para las mujeres. Con ciertas condiciones... pero abierto. Tenemos en nuestra relación tres mujeres de gran relevancia artística: *Esperanza Elena Caro*, en el cercano siglo XX, fue bordadora en oro. Sus manos y las de quienes se formaron en su taller, han dejado maravillas en las Cofradías tanto las sevillanas como las de otras ciudades de Andalucía y fuera de ella. Al mundo del arte dramático se dedicó, en el siglo XVIII, "*M^a del Rosario Fernández La Tirana*" de la que podemos decir que mereció ser pintada por Goya y cantada por Fernández de Moratín. Otro concepto artístico, escultura y modelado, fue el desarrollado por una mujer extraordinaria, *Luisa Roldán*, "*la Roldana*". Su exquisita sensibilidad le ha conseguido un alto puesto dentro de la imaginería andaluza del XVII, siendo su obra valorada en todo el mundo y custodiada en los mejores museos.
- **Actividades sanitarias:** El cuidado de la salud, es una de las ocupaciones que siempre han desempeñado mujeres, tanto dentro como fuera de profesiones regladas. Este es el caso de tres valiosas andaluzas que, a lo largo del pasado siglo XX, dedicaron su vida a mejorar la salud de otras personas ayudándolas de paso en la búsqueda de la justicia y la felicidad. *Fernanda Calado Rosales*, enfermera de la Cruz Roja y de Médicos sin Fronteras, no sólo consagró su vida sino que, en el cumplimiento de su deber, tuvo una heroica muerte en la guerra de Chechenia. *Carmen Vendrell*, todavía viva en la memoria de los vecinos de los barrios en los que trabajó, teniendo la licenciatura en Farmacia, trabajó como enfermera en zonas muy desfavorecidas de Cádiz y Sevilla, ampliando sus actividades a aspectos de mejora e intervención social de las mujeres con las que se relacionaba. Finalmente, en Sevilla, *Felicidad Abril de Dios* fue durante largos años la pediatra de varias generaciones de niños y niñas sevillanos, de manera que pudo curar a hijos de antiguos pacientes que aún la recordaban desde su infancia. Las madres eran una de sus grandes preocupaciones y trabajó con ellas en una callada pero amplísima tarea de educación para la salud.
- **Tareas docentes** fueron las desarrolladas por dos insignes profesoras, *América Martínez*, Catedrática de Guitarra del Conservatorio de Sevilla, que después de ser una excelente concertista se consagró a la educación musical tanto de profesionales como de la ciudadanía en general. En otra ciencia muy distante, las Matemáticas, *D^a Carmen Martínez Sancho*, ha sido una profesora muy valorada y al tiempo queridísima por sus alumnas del Instituto Murillo de Sevilla, centro en el que desarrolló toda su actividad docente desde que llegó a la ciudad que fue la suya desde entonces.
- **La Literatura** una bella y expresiva ocupación es la que desarrollaron dos escritoras románticas sevillanas, *Antonia Díaz* y *Blanca de los Ríos*. Ambas han sido recordadas inscribiendo sus nombres en sendas calles de Sevilla, pero sus obras merecen ser más conocidas y valoradas de lo que hoy día son. Y por eso las traemos aquí para que de nuevo las jóvenes generaciones puedan disfrutar de la sensibilidad poética de estas andaluzas.
- **Mujeres Intelectuales** consideramos, finalmente, a dos mujeres de nuestra lista, muy distantes

en el tiempo y en las actividades que realizaron, pero muy similares en el gusto por la cultura y el empeño por la independencia de su vida. La primera de ellas, una librera del siglo XX, es *María Fulmen*, una mujer excelente profesional, dulce y rompedora al mismo tiempo, que ha sido y sigue siendo un referente feminista para las sevillanas, desde su librería y desde el ejemplo de su persona. La otra es *Wallada*, una princesa de los Omeyas cordobeses que, en un mundo muy diferente, el del siglo XI, sentó plaza también, desde una alta cualificación cultural, de rompedora, libre y diferente.



Mujeres de las que

aprender

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

MARÍA FULMEN

Yo soy una mujer feminista y librería.

Siempre he vivido de mi trabajo, vendiendo libros.

El feminismo no da de comer.



1945-1999

Formación:

Se formó desde abajo en su profesión, trabajando en varias prestigiosas librerías sevillanas. Fue un aprendizaje serio y pragmático.

En lo profesional:

Librería sevillana.

Recibió el Premio Meridiana (1998), por su labor profesional en el campo del feminismo.

A su muerte y por deseo suyo se emplearon sus bienes en crear una Fundación con su nombre que, desde un espacio básicamente cultural, permitiese la reflexión y el encuentro plural, siempre desde una óptica progresista y feminista.

María Fulmen (cuyo verdadero nombre era María González) nació y vivió en Sevilla y fue la librería de referencia del mundo de las mujeres.

Aspiraciones

Supo muy pronto cual era su orientación en lo profesional y en lo vital (no distinguió una cosa de la otra), convirtiéndose, no sólo en una especialista en temas de feminismo, sino también en una excelente profesional en su oficio.

Capacidades

Amante de su profesión trabajó en varias librerías hasta que decidió abrir la suya propia. Eso le permitió conseguir un público sólido y fiel en su establecimiento de la calle Zaragoza donde fue una verdadera amiga para sus numerosas clientas.

Más que un negocio, la librería fue para María una dedicación vital y absoluta. No era solamente una empresaria, sino que supo dar vida en su local a toda una serie de actividades sociales y culturales que siempre se referían al feminismo y a problemas muy actuales del mundo de la cultura. En esa entrañable librería se sigue manteniendo el mismo espíritu que impulsó María, el de apertura a todas las utopías del feminismo y de la cultura.

María y el feminismo

Para María ser feminista era algo más serio y profundo de lo que se puede creer. Por eso tuvo siempre muy claro que nada iba a coartar su libertad ni personal ni profesional; estaba más allá de todo eso.

Las mujeres tenemos derecho a leer todo lo que nos dé la gana, no sólo libros feministas. Y no creas que esto tan simple que estoy diciendo no me ha causado problemas. Hasta hace muy poco tiempo, las escasas librerías feministas no incluían otros temas entre sus títulos.

CARMEN VENDRELL PEÑARANDA

Además de ser una persona de gran profesionalidad su categoría humana ha destacado por los altos valores de solidaridad y entrega a las personas necesitadas de que hizo gala toda su vida.

Formación:

Cursó los estudios de la Licenciatura de Farmacia y de la Diplomatura de Enfermería en la Universidad de Granada.

En lo profesional:

Trabajó como enfermera en la residencia Sanitaria de Cádiz y en el Centro de Salud de las Tres Mil Viviendas en Sevilla.

En lo personal:

Carmen Vendrell Peñaranda nació en Linares (Jaén) en 1937 y murió en Sevilla en 1998.

Aspiraciones

Tal como demostró con la formación universitaria que eligió, Carmen Vendrell fue toda su vida una mujer apasionada por la justicia y la solidaridad. Y su gran compromiso fue la causa de las personas empobrecidas.

Era persona de grandes utopías y grandes valores, y en sus actuaciones se pudo comprobar su amplia capacidad crítica y conciliadora.

Capacidades

En la asociación que lleva su nombre la recuerdan como sencilla, cercana, alegre, transmisora de esperanza. En suma, una mujer disponible, acogedora, amable, a la cual le dolía el sufrimiento humano.

A lo largo de su vida luchó y trabajó en los barrios: en el Pópulo de Cádiz, durante 16 años, con las mujeres del Centro de Cultura Popular, transmitiendo conciencia y solidaridad entre ellas.

Y finalmente, durante sus últimos años, trabajó en el barrio *Su Eminencia* de Sevilla para poner en marcha los Talleres “Nuevas Esperanzas”, para ayudar y estimular a las mujeres en desventaja social y facilitarles formación.

El recuerdo que dejó en la ciudad quiso hacerse permanente con la rotulación, el 2001, de una calle con su nombre como homenaje y agradecimiento a la benefactora de tantas personas en Sevilla.

FELICIDAD ABRIL DE DIOS

Puede definirse en tres líneas: la científica y de estudio, la del ejercicio de la medicina y la familiar en las que se ha movido toda su vida siempre con la compañía de su marido, su mejor compañero.

Junto a él, ha dejado una huella imborrable de su calidad humana y profesional.



Titulación

Licenciada en Medicina y Cirugía (Universidad de Sevilla).

En lo profesional:

Ejerció como Peditra.

En lo personal

Nació en Cumbres de San Bartolomé (Huelva) en 1909 y murió en Sevilla en 1998.

Era la cuarta hija de una humilde familia.

Estuvo casada con Francisco Javier Loscertales Fontenla, médico también, tuvo dos hijos y tres hijas y diez y ocho nieto/as. También pudo conocer a cinco de sus biznieto/as, tres niñas y dos niños.

Aspiraciones

Aunque aprendió a leer a la luz de un candil, rápidamente se reveló como una buena alumna y con el impulso de su maestra que estaba convencida de su capacidad para estudiar (¡cuánto se debe a los buenos docentes!) fue a Huelva para hacer el Bachillerato en el Instituto de la ciudad, el único de toda la provincia. En Sevilla estudió Medicina. La ejerció en la especialidad de Pediatría durante más de cincuenta años, primero en Marruecos (1939-1946) y ya definitivamente en Sevilla hasta su retiro en 1991.

Capacidades

Felicidad Abril era una gran profesional de la Pediatría pero también una madre que no dejaba de estar encima de sus dos varones y de sus tres hijas. A los/las cuales enseñó personalmente a leer y siempre les supervisaba todas sus tareas escolares.

Luchando por la igualdad

En el ámbito familiar es preciso hacer mención de nuevo a otra gran mujer, su madre, “la abuela”, que aun siendo casi analfabeta, supo siempre valorar el trabajo de su hija y ayudarla incansablemente. Este es un claro ejemplo de esa solidaridad interna de las mujeres que ahora se destaca tanto en los estudios de género.

A propuesta del Área de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento y del Colegio de Médicos de Sevilla se han rotulado, en el año 2001, dos calles paralelas que perpetuarán las dos vidas paralelas de Felicidad Abril de Dios y de su marido, Francisco Javier Loscertales Fontenla.

Sus enfermeras, que la recuerdan con gran cariño, destacaban cuánto enseñaba y ayudaba a las madres y a ellas mismas. Eso sí, todo con intensidad y sin perder el tiempo, su gran obsesión. Por eso la habían rebautizado como “Doña Velocidad”.

CARMEN MARTÍNEZ SANCHO

Las matemáticas son hermosas y tenéis que captar su encanto”.



Formación:

Formación inicial basada en los principios de la Institución Libre de Enseñanza. Estudió la carrera en Madrid hasta obtener el Doctorado en Matemáticas.

Profesión:

Catedrática de Instituto en la especialidad de Matemáticas.

En lo personal:

Casada y con un hijo, recaló en Sevilla como Catedrática de Instituto de Enseñanza Media y permaneció aquí hasta el final de su vida académica entregada a la enseñanza. Toledo 1901-Málaga1995.

Aspiraciones

Carmen Martínez Sancho nació y se educó en un hogar en el que la cultura era algo muy importante. En una época en que no se acostumbraba, tanto su hermana como ella fueron impulsadas a estudiar y formarse intelectualmente al igual que sus cuatro hermanos varones. Así fue como, siendo alumna aventajada del espíritu de la Institución Libre de Enseñanza, llegó a ser la primera mujer que, en España obtuvo, brillantemente el grado de Doctorado en Matemáticas.

Su calidad como estudiante e investigadora le permitió obtener, después de haber hecho el Doctorado, importantes ayudas para formarse en Alemania. Trabajó y se perfeccionó con el Prof. J. M. Planch, que, a su vez, había sido discípulo del prestigioso Prof. Rey Pastor.

Para ella, sin embargo, el espíritu de la Institución Libre de Enseñanza era lo más importante y se consagró a la enseñanza a través de numerosas actividades docentes hasta culminar en su Cátedra del Instituto Murillo de Sevilla. También colaboró en la Universidad de Sevilla con el Prof. Dr. D. Mariano Peñalver.

Capacidades

Su destino como Catedrática de Matemáticas en Sevilla fue el Instituto “Murillo”, entonces femenino. Allí muchas generaciones de alumnas recibieron sus enseñanzas. Todas ellas la recuerdan como una magnífica profesora y un ejemplo de mujer de fuerte personalidad, recta honestidad y amor a la ciencia.

Tuvo siempre Carmen Martínez Sancho la ilusión de desarrollar su amor a la ciencia dando clases en la Universidad, pero todavía no estaban los tiempos maduros. No obstante ya en Sevilla pudo colaborar en la Cátedra de Matemáticas de la Universidad simultaneando esta actividad con el Instituto.

BLANCA DE LOS RÍOS
*Siendo el amor la fuente de la vida,
 ¿no será un crimen extinguir la fuente?...*
*Si el que asesina a un hijo es filicida,
 El que mata un amor ¿no es delincuente?*

1862-1956

Formación:

Tuvo una excelente educación en su hogar incentivada por abundantes estímulos culturales de sus familiares.

Profesión:

Destacó en el periodo del Romanticismo como escritora, poeta y conferenciante.

En lo personal:

Se casó con Vicente Lampérez y Romea (1861-1923) conocido arquitecto y arqueólogo madrileño, catedrático de la Escuela de Arquitectura de Madrid.

Quizás por la conciencia de las dificultades que suponía el hecho de ser mujer, ocultó su verdadero nombre en sus primeras obras que se publicaron con el nombre de Carolina del Boss. Pero dejó pronto este seudónimo para firmar como Blanca de los Ríos. Publicó su primera novela "Margarita" en 1978 con 17 años.

Aspiraciones

Aunque empezó con libros de poemas y novelas, su principal actividad se orientó al estudio de los grandes escritores españoles del Siglo de Oro. También publicó más de un centenar de cuentos inéditos de gran interés para la historia literaria española.

Se centró muy especialmente en la obra y vida de Tirso de Molina, produciendo dos interesantes obras: Las mujeres de Tirso (1910), El enigma biográfico de Tirso de Molina (1928).

Capacidades

La preocupación por la mujer y por las relaciones entre España e Hispanoamérica estuvieron siempre presentes en su reflexión y en su participación en diversas asociaciones y actos como: la Asamblea Americanista de Barcelona y los Centros de Cultura Hispanoamericana de Cádiz y de Madrid, la Junta Superior de Beneficencia de Madrid y la Unión de Damas Españolas, en la que se preocupó por medidas de protección para las mujeres en el trabajo.

Recibió no sólo alabanzas sino también numerosas condecoraciones, entre ellas la Cruz de Alfonso XII, en un homenaje presidido por la Reina Victoria Eugenia, la Medalla de Oro del Trabajo y la Gran Cruz de Alfonso X el Sabio, así como el reconocimiento del Ayuntamiento de Sevilla al ponerle su nombre a una de las calles de la ciudad en 1916.

Menéndez Pelayo dijo de ella: "No necesita la ilustre dama autora de este libro que nadie la presente al lector con oficiosos encomios. Siempre resultarían inferiores a sus probados méritos y a la justa notoriedad de que goza como artista de noble ingenio lírico y narrativo"

LUISA ROLDÁN “LA ROLDANA”

Luisa Roldán “la Roldana” fue una personalidad atípica de su época por su desarrollo profesional. Y curiosamente supo conciliar una profesión espectacular y de gran reconocimiento social, con una discreta vida privada.

Formación:

Aprendió el oficio junto a su padre.

Profesión:

Pronto fue una escultora famosa y llegó a Madrid, a la corte del Rey Carlos II de Austria que la nombró escultora oficial con el título de “Escultora de Cámara” y la asignación de un sueldo fijo.

En lo personal:

Casada.
Sevilla, 1656-Madrid, 1704.

Aspiraciones

Era hija del escultor granadino Pedro Roldán del que fue asimismo discípula y ayudante. Desde muy joven mostró indudables dotes artísticas y, aunque era muy poco frecuente que una mujer se dedicase a este tipo de profesiones, pronto descolló como excelente escultora de temas religiosos tanto en la talla de madera como en el modelado del barro.

Capacidades

Su destreza y sensibilidad la hicieron justamente famosa. Creó con gran maestría obras muy originales siempre dentro del estilo barroco propio de la época en que vivió.

Las figuras que tallaba son muy estilizadas y de gran movilidad en sus posiciones y ropajes.

Un exquisito toque femenino

Quizás lo más destacado de la obra de Luisa Roldán son unas pequeñas escenas familiares (casi siempre de la Sagrada Familia) modeladas en barro y destinadas a la devoción particular o a un Nacimiento.

En estos grupos es muy peculiar el tratamiento que hace La Roldana de los rostros en los que se plasman alegres sonrisas o tiernos gestos de cariño. Igualmente son muy delicadas las expresiones corporales de sus figuras. La crítica especializada coincide en señalar que todo ello responde a una sensibilidad netamente femenina.

De la valoración mundial que tiene la obra de La Roldana puede hablar el hecho de que haya colecciones de sus obras de pequeño tamaño en la Fundación Güell de Barcelona, en el Victoria and Albert Museum de Londres y en la Hispanic Society de Nueva York



Actividades **y**

recursos

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

– Orientaciones didácticas para uso docente

Aunque las actividades del alumnado con estas fichas biográficas tienen que llevarse a cabo desde la estimulación de las actitudes libres y el pensamiento divergente, no se puede prescindir de un trabajo en paralelo entre las Orientaciones Didácticas del profesorado y el Cuaderno de Trabajo del alumnado.

– Objetivos

Para eso es preciso que se tengan claros los objetivos a lograr. Y eso tiene que ser decidido antes de proponer el trabajo a desarrollar en el aula.

Al analizar los textos de “Las Andaluzas de ayer” el profesorado observará que están organizados de forma cronológica para que resultará fácil diseñar los **objetivos** por épocas históricas ya que su homogeneidad así parece propiciarlo.

– Detección de conocimientos previos

Es una tarea imprescindible para que el profesorado pueda guiar adecuadamente el trabajo que se desarrollará en el aula y, en su caso, las tareas que se encarguen para hacer en casa.

– Actividades

En estas actividades se va a tratar de que el alumnado cambie sus actitudes y se coloque en una mejor disposición ante las mujeres que va a estudiar y lo que ellas representan como modelos vitales. También obtendrán mejoras del vocabulario específico, el conocimiento de la situación de las mujeres en los sistemas sociales de diferentes momentos de la historia y todos los problemas adjuntos o relacionados con ellas. Lo importante va a ser el cambio personal del alumnado participante en lo que respecta al significado histórico y social de las mujeres estudiadas.

Otro aspecto interesante que hay que hacer constar es la conveniencia de alternar trabajos individuales y acciones grupales. Con ello se estimulará tanto el estudio y la reflexión serena de tipo individual, con el contraste de pareceres, la capacidad de negociación y persuasión y la toma de decisiones propias de las tareas grupales.

– Técnicas

Enumeramos, a título de sugerencia, algunas técnicas de trabajo que pueden ser puestas en práctica tales como:

- Redacciones
- Comentarios de texto,
- Role Playing (dramatizaciones)
- Coloquios
- Discusiones dirigidas
- Debates
- Lecturas poéticas

No obstante en cada caso es el propio profesorado quien debe elegir el tipo de tarea y hay a su disposición un buen número de obras donde inspirarse.

– Sugerencias temporales para distribuir el trabajo

ANTES

La lectura atenta de las fichas biográficas debería ser precedida por alguna actividad motivadora en la que se establezca un coloquio sobre la mujer a la que van a conocer, la época en que le tocó vivir, su vida, su trabajo, el tema central de su vida por el que ha sido recordada...

También esta etapa es el momento de ofrecerles las posibilidades de trabajar individualmente y en grupo. De forma individual deberán leer los textos biográficos y participar en los coloquios. La acción grupal se puede dedicar a las tareas de creación y reflexión activa.

DURANTE

Provocar en el alumnado una reflexión sobre lo que puede ser la imagen social de las mujeres que:

Supone una categorización sólida

Se genera en la sociedad que rodea a ese grupo de personas

Suele tener un largo proceso histórico

Es compartida por toda la ciudadanía

Puede estar cargada de estereotipos y prejuicios

Reflexión sobre los arquetipos femeninos y el género como una marca de identidad.

Algunas temáticas principales que atañen a las mujeres:

Rol social, vida íntima, laboral, política...

Belleza y apariencia física

Felicidad personal

Pareja, matrimonio, familia

Seguridad económica

Gestión y administración del hogar

Valores de la familia

Crianza y educación de la prole

Calidad de vida y garantías de salud

Presencia social

Recomendaciones de ideas para el análisis:

– Las bases filosóficas de la persona, las enseñanzas de la vida y la voluntad individual por aprender y llegar a ser; la desigualdad social y regional; las razones de la gran desigualdad en algunas zonas del mundo o en ghettos ciudadanos; la influencia familiar y social en la formación; el valor del arte en manos de las mujeres; las mujeres científicas; ...

– Como siempre, les sugerimos analizar con su grupo cada uno de los personajes principales para comprender mejor su personalidad, sus anhelos y ambiciones.

DESPUÉS

Poner a prueba la madurez alcanzada por los equipos y las participantes:

Aportar ideas propias,

Debatir puntos interesantes o conflictivos (que susciten diferentes opiniones)

Evaluar lo aprendido y las producciones aportadas

2. PARA SABER MÁS

2.1. Bibliografía

- Amorós, Celia (dir.): *Diez palabras clave sobre mujer*. Estella: EVD, pp. 217-257.
- Anderson, B. S. y Zinser, J. P. (1991): *Historia de las mujeres, una historia propia*. Barcelona: Crítica.
- Ballarin, P. y Martínez, C. (Eds.): *Del patio a la plaza. Las mujeres en las sociedades mediterráneas*. Granada: Universidad de Granada.
- Birriél, M. M. (1992): Entre velos. Mujeres y familia en la Historia Moderna. En Birriél, Margarita M. (De.): *Nuevas preguntas, nuevas miradas. Fuentes y documentación para la historia de las mujeres*. Granada: Universidad de Granada.
- Birriél, M. M. (1994): “Estudios de las mujeres/investigaciones feministas”. En *Juntas y a por todas. Actas de las Jornadas Feministas del Estado Español*. Madrid: Federación de Organizaciones Feministas del Estado Español, pp. 151-161.
- Braidotti, R. (1991): Teorías de los Estudios sobre la Mujer: algunas experiencias contemporáneas en Europa, *Historia y Fuente Oral 6 (1991) 11*.
- Camps, V. (1998) *El siglo de las mujeres*. Madrid: Ed. Cátedra Col Feminismos.
- Capel, R. M. (1986)(coord.): *Mujer y sociedad en España, 1700-1975*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Duby, G. y Perrot, M. (Drs.) *Historia de las mujeres*. (Varios tomos) Taurus, Madrid 1993.
- Evans, J. (1978): *Las feministas*. Madrid: Ed. Siglo XXI.
- Fagoaga, C. (1985): *La voz y el voto de las mujeres. El sufragismo en España 1877-1931*. Barcelona: Icaria.
- Flecha, C. (1996): *Las primeras universitarias en España*. Madrid: Narcea.
- Folguera, P.: “Notas para el estudio de la Historia Social de la mujer en España”. En *Nuevas perspectivas sobre la mujer. Actas de las Primeras Jornadas de Investigación Interdisciplinaria.*, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, 1982. Vol. Y, pp. 47-60.
- Fuente, M. J. (2006) *Velos y Desvelos. Cristianas, musulmanas y judías en la España medieval*, Madrid: La Esfera de los Libros.
- Käppelli, A. M. (1993): “Escenarios del feminismo”. En Duby, G. y Perrot, M. (Dir.): *Historia de las mujeres. El siglo XIX*, Madrid, Taurus. Tomo IV, pp. 498-531.
- King, M. L. (1993): *Mujeres renacentistas. La búsqueda de un espacio*. Madrid: Alianza Editorial.
- Loscertales, F. (2001). *La educación de las mujeres y su presencia activa. Perspectivas múltiples y esperanzas de futuro*. En Flecha C. y Núñez M., *La educación de las mujeres, nuevas perspectivas*. Sevilla, Publicaciones de la Universidad, pp. 53-66.
- Loscertales, F. (1999). *Una mujer habla de mujeres: Lola Álvarez en Los Reporteros*; en Nash, M., De La Pascua, M J. y Espigado, G. (1999): *Pautas históricas de sociabilidad femenina; Historia de las mujeres en España y América Latina* (4 volúmenes) Madrid: Cátedra.
- Martín, J. R. (1983): “Sophie y Emile: estudio de un caso de prejuicio sexista en la historia del pensamiento educativo”, *Educación y Sociedad*, nº 1, pp. 127-146.
- Martínez, C. (1994): “Las relaciones de género, una clave para interpretar las sociedades antiguas”. En *Roles sexuales. La mujer, la historia y la cultura*. Madrid: Ediciones clásicas, pp. 12-23.
- Martínez, C., Pastor, R.; Pascua, M^a J. y Tavera, S. (19..) *Mujeres en la historia de España –Enciclopedia Biográfica–*.

- Martino, G. de y Bruzzese, M.(1996) *Las filósofas. Las mujeres protagonistas en la historia del pensamiento. Apéndice "Pensadoras españolas"* de Alicia H. Puleo. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer: Ediciones Cátedra.
- Mazenod, L. y Schoeller, G. (1996) *Diccionario de mujeres célebres. De Abakanowicz a Zucchi* Ed. Anaya/Mario Muchnik.
- Nash, M. (1982): "Desde la invisibilidad a la presencia de la mujer en la historia. Corrientes historiográficas y marcos conceptuales de la Nueva Historia de la mujer". En *Nuevas perspectivas sobre la mujer. Actas de las Primeras Jornadas de Investigación Interdisciplinaria*, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid. Vol I, pp. 18-37.
- Nash, M. y Tavera, S. (1994): *Experiencias desiguales. Conflictos sociales y respuestas colectivas*. Barcelona: Síntesis.
- Offen, K. (1991): "Definir el feminismo: un análisis histórico comparativo" *Historia Social* nº 9, pp. 30-135
- Páez, D. y Vergara, A. (1993) Revisión Teórico- Metodológica de los instrumentos para la medición de la identidad de género. En *Revista de Psicología Social*, Vol. 8, 2. pp. 129-256.
- Perrot, M. (Dir) (1984): *Une Histoire des femmes est-elle possible?*, París, Rivages.
- Rossanda, R. (1984): "Sobre la cuestión de la cultura femenina", *Debats* nº 7, pp. 27-34.
- Ruiz Franco, R. (2008) Mujer y sociedad en el franquismo. En Capel, R. Mª. (Ed.) *Cien años trabajando por la igualdad*. Madrid: Fundación Largo Caballero, Instituto de la Mujer, págs. 151-165.
- Scanlón, G. (1986): *La polémica feminista en la España contemporánea (1864- 1975)* Madrid, Akal.
- Segura C. (1998) *Diccionario de Mujeres célebres*. Madrid: Espasa Calpe.
- Valcárcel, A. (1997): *La política de las mujeres*, Madrid, Cátedra.
- Valcárcel, A. (2000) *Rebeldes. Hacia la paridad*. Barcelona, Plaza y Janés.
- VV. AA. (2008), *Memoria Histórica, Género e Interdisciplinariedad*. Madrid: Biblioteca Nueva.

2.2. Páginas web

Red Andaluza. Mujer

"El Directorio que te permite viajar por Andalucía sin perderte en el laberinto de la red"

Directorio de páginas web sobre las Mujeres en Andalucía y una cuidada selección sobre las Mujeres en el Mundo

<http://www.andalucia.cc/viva/mujer>

Biografías de mujeres andaluzas

<http://www.geocities.com/Wellesley/257/mujer/html>

Sobre mujeres y movimientos asociacionistas

<http://www.nodo50.org/mujeresred/historia-ee.html>

Portal de género en Internet. Un puente para el encuentro

http://www.nodo50.org/mujeresred/biblioteca_virtual.html

Información bibliográfica de interés sobre temas de mujeres

<http://ges.bib.ub.es/dones/index.htm>

"BD Elec-Tra" Bibliografía y hemerografía sobre trabajos de mujeres

<http://www.historiasiglo20.org/>

Un sitio interesante sobre la historia del siglo XX

<http://www.ciudaddemujeres.com>

Blogosfera feminista de Castilla La Mancha: informaciones de interés para las mujeres desde una perspectiva feminista.

A photograph of a woman rappelling down a rock face, overlaid with a semi-transparent teal rectangle. The background of the entire page is a light teal color with a faint, larger-scale image of a person rappelling.

Capítulo III

Aprender el camino
de la igualdad de
mujeres Andaluzas

Deportistas

Beatriz Gallego Noche

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

introducción

El papel de la mujer en la actualidad es muy diferente al que se le ha venido adjudicando a lo largo de la historia. Este siglo pasado ha sido considerado como el *Siglo de las mujeres* y en él se ha avanzado en la consideración de la mujer como persona, con identidad propia, diferente de los hombres, pero con los mismos derechos.

No obstante, aún quedan ciertas manifestaciones que reflejan que este *optimismo* es más unas ganas de que así sea que una verdadera realidad. Por ello y por la complejidad y dificultad de las mujeres en conciliar su vida familiar con la vida laboral, aún queda mucho por hacer. Es lícito pensar que las desigualdades todavía existen y que los estereotipos son difíciles de derribar. En este sentido y en palabras de la profesora Benilde Vázquez (2001) “*es necesario un nuevo pacto social, entre hombres y mujeres, que sustituya al pacto histórico según el cual el hombre trabaja y la mujer procrea. Se trata de un nuevo Contrato Social de Género que permita una redefinición de los papeles de mujeres y hombres en la sociedad, que tenga en cuenta todos los aspectos relacionados con el ciclo vital tanto de los hombres como de las mujeres, sin dejar de lado ni a unos ni a otros*”.

1. LAS MUJERES EN EL DEPORTE: MANIFESTACIÓN DEL PROGRESO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Si tomamos como referencia el deporte vemos que es un ámbito donde la mujer apenas ha tenido cabida a lo largo de su historia. Los estereotipos adjudicados a la mujer de dulzura, docilidad, fragilidad, y a los hombres como seres fuertes, bruscos, dinámicos... siguen de alguna manera estando vigentes y en la base de que durante muchos años la actividad deportiva de la mujer haya estado limitada, y aún minusvalorada.

El ámbito deportivo es un ámbito creado por y para los hombres, es el espacio donde socialmente están aceptadas las “diferencias”, las “desigualdades” son “naturales” (Antúnez, 2003), es el espacio donde más tiene que demostrar la mujer su capacidad. El deporte se convierte en el “*ámbito social perfecto para escenificar la identidad masculina: agresión y rivalidad bajo unas determinadas reglas*” (Buñuel Heras, 1996). La hegemonía masculina en el deporte es más resistente al cambio que cualquier otra área de la cultura (Hargreaves, 1993). A esto le podemos sumar los mitos que señala Benilde Vázquez (2001) y que tradicionalmente han frenado la participación de las mujeres: la *masculinización* a través del deporte; el deporte es *perjudicial para la salud de la mujer*, las mujeres *no tienen aptitudes para el deporte*, las mujeres *no tienen interés en el deporte*.

Actualmente, y sin negar los avances producidos, hay ciertas evidencias que nos pueden dejar entrever una situación de desigualdad:

La mujer deportista es menor en número respecto a los deportistas masculinos. Si observamos los deportistas federados en la Comunidad Autónoma Andaluza encontramos que tan sólo el 15% son mujeres, esto es el 63.126 de un total de 429.490 deportistas (el 85% son hombres) y además su presencia es casi inexistente o aparece con valores muy bajos en las Federaciones Andaluzas de mayor tradición masculina (tabla 1):

Deportistas Federados (Licencias federativas)					
Federación	Mujeres		Hombres		Total
	%	f	%	f	f
Motociclismo	0	5	100	1.369	1.374
Automovilismo	1	7	99	458	465
Galgos	1	22	99	1.543	1.565
Ciclismo	2	49	98	2.633	2.682
Fútbol	2	2.252	98	85.484	87.736
Motonáutica	2	4	98	90	94
Tiro a Vuelo	3	300	97	8.113	8.413
Tiro con Arco	4	27	96	672	699
Deportes Aéreos	6	60	94	1.017	1.077
Kick Boxing	6	20	94	336	356
Total	2.6%	2746	97.4%	101715	104461

Tabla 1. Federaciones Andaluzas con menos licencias federativas de mujeres (2008)

Fuente: Consejería de Turismo y Deporte. Anuario del Deporte Andaluz. Elaboración propia

- ✓ Sus modalidades son menos difundidas en los **medios de comunicación**, frente al fenómeno del **espectadorismo** deportivo (Vidal Vanaclocha, 2001);
- ✓ La presencia de la mujer en la **dirección, organización y gestión del deporte** es prácticamente nula (Ibáñez, 2003; Antúnez, 2003; Vázquez, 2001). En la tabla nº 2 se recoge la proporción de mujeres y hombres que ocupan los principales cargos directivos responsables del Deporte Andaluz y Español.

Instituciones	Mujeres		Hombres		Total
	f	%	f	%	f
Consejería Turismo, Comercio y Deporte	2	28.6	5	71.3	7
Consejo Superior de Deportes	3	25	9	75	12
Comité Olímpico Español	1	4.3	22	95.7	23
Federaciones Deportivas Españolas	3	6.4	44	93.6	47
Total	10	9.5	95	90.5	105

Tabla 2. Principales Cargos Instituciones responsables política deportiva. Elaboración Propia.

Fuentes: Páginas Web de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte; del Ministerio de Educación y Ciencia; y del Comité Olímpico Español.

La **consideración social** de los deportes femeninos dista considerablemente de tener el valor de los masculinos, hecho que podemos ver reflejado en la diferencia respecto al refuerzo social y económico y en la escasez de modelos femeninos (Vázquez, 2001).

Estos factores los consideramos posibles variables contextuales que están incidiendo en el acceso de la mujer al deporte, en su carrera deportiva y en sus expectativas de futuro mientras realizan la actividad deportiva o una vez terminada su carrera profesional.

Ahora bien, ¿por qué es importante que las mujeres puedan acceder a la práctica deportiva?, ¿qué les aporta el deporte?, ¿qué significa aprender pautas de comportamiento deportivo?, ¿en qué medida el deporte puede favorecer la igualdad de género?

Para responder a estas preguntas podemos empezar señalando cómo la identidad femenina y masculina se construye socialmente a través de pautas de conducta diferentes para niños y para niñas. Se espera que la niña actúe de forma más pausada, más “afectiva”; al niño se le atribuye un comportamiento más dinámico, más “corporal”. En este proceso los aprendizajes motores y de utilización y percepción del propio cuerpo forman parte muy importante (Buñuel Heras, 1996). Con ello pretendemos justificar la necesidad de una educación en igualdad desde la misma infancia, donde niñas y niños tengan las mismas oportunidades de desarrollar su corporeidad como parte fundamental de su desarrollo global como persona. Y es a través de la práctica deportiva como podemos derribar los estereotipos y mitos a los que hacíamos referencia anteriormente, no podemos “mutilar” el desarrollo motor de las niñas, sobre todo cuando se configura como pilar fundamental en la educación infantil para el conocimiento de su propio yo, de su entorno, de la relación con los demás, y como base de su maduración intelectual.

Asimismo, podemos buscar la justificación de la práctica deportiva de las mujeres en el cambio que se está produciendo en cuanto a “exigencias” sociales. No podemos negar que los cambios producidos en la sociedad acarrearán cambios en el papel de la mujer. Como señala la profesora Benilde Vázquez, el colectivo femenino se diversifica en función de la edad, pero hay algunos elementos de la identidad femenina que son transversales, como por ejemplo la belleza (Vázquez, 2001). La preocupación por mostrarse bella ha sido algo que ha caracterizado a la mujer, como si su identidad dependiera de su grado de hermosura. Si a esto le sumamos que actualmente el modelo de belleza se extiende como único posible entre todas las mujeres: ser delgada y esbelta, encontramos que la presión social va en camino de algo que pocas mujeres pueden conseguir. Por ello, la relación de la mujer con su cuerpo es en muchos casos insatisfactoria al no responder a ese ideal, además sienten que el no cumplirlo responde a su falta de esfuerzo o de control personal, de ahí que aparezcan problemas psicológicos relacionados con la alimentación que pueden convertirse en trastornos graves: la anorexia o la bulimia. Ahora bien, ¿cómo pueden contribuir la educación física y el deporte a la resolución de estos problemas de salud? (Vázquez, 2001). La práctica deportiva podría establecer una relación cuerpo-mente más “sana”, las deportistas en general tienen una relación de aceptación con su cuerpo, se hace incompatible realizar un deporte con dejar de comer adecuadamente.

Es decir, la autoestima, el autoconcepto es más positivo, se ven mujeres capaces, que viven su cuerpo, y esto además de afrontar esa presión social les daría herramientas para quererse a sí mismas, valorarse y con ello no permitir que ninguna persona las manipule, las desprecie o la maltrate. Y con todo esto viene la igualdad entre sexos, sentirse al mismo nivel, diferentes, pero con los mismos derechos.

2. LA IMPORTANCIA DEL CONTEXTO SOCIAL Y CULTURAL EN EL DESARROLLO DE MODELOS DEPORTIVOS EN IGUALDAD

La práctica deportiva no se da en el vacío, sino en unas coordenadas culturales y sociales que la media y la configura. Los agentes de socialización primaria (familia y escuela, principalmente) y de socialización secundaria (grupo de iguales, medios de comunicación...) se conforman como instrumentos mediadores de la cultura que van a determinar el desarrollo de la competencia motriz en las chicas, pues el hecho deportivo, como actividad eminentemente social, se organiza en torno al género. Los grupos establecen qué deportes son los apropiados para los hombres y cuáles para las mujeres; “el género es un significante (hombre/mujer) que se refiere a significados (fútbol/danza) atribuidos arbitrariamente. Más allá de las diferencias anatómicas heredadas, los hombres y las mujeres se relacionan y se diferencian entre sí en virtud de la cultura” (Blasco, 2003, p. 182).

No obstante, el deporte en sí mismo no tiene implícito el concepto de género. Las definiciones de masculinidad y feminidad han sido impuestas socialmente sobre las actividades deportivas. La socialización en el deporte, como una continuidad con la socialización dentro de rasgos conductuales masculinos tales como competitividad y liderazgo, está en conflicto con la socialización del rol sexual de las mujeres. Para los chicos el deporte es considerado importante en el desarrollo de la identidad masculina, pero para las chicas existe cierta incompatibilidad entre feminidad y participación deportiva, sobre todo en la adolescencia, cuando el estatus de las chicas se vinculan más a su feminidad (Macías, 2005).

Por ello, creemos que para el cambio cultural en la práctica deportiva de las chicas, es necesario que los agentes socializadores (profesores y profesoras, entrenadores y entrenadoras, familiares, amigos y amigas, medios de comunicación...) sean conscientes de esta diferenciación y organicen acciones formativas dirigidas a la igualdad de género en el deporte.

En este sentido, la intervención educativa en igualdad debe hacer un esfuerzo por hacer conscientes y críticos a los alumnos y alumnas sobre la representación del deporte femenino en la sociedad, básicamente a través de los medios de comunicación, compensando con la presencia y el análisis de modelos femeninos diferentes.

Los medios de comunicación contribuyen a fomentar el estereotipo del deporte como ámbito masculino, aportando a los chicos modelos con los que identificarse, frente a la ausencia de modelos femeninos para las chicas, pues los deportes femeninos están infrarrepresentados. Además, muestran el papel estereotipado de la mujer basado en modelos irreales (cuando no reaccionarios). La invisibilización del deporte practicado por las mujeres y de sus logros deportivos (Alexander, 1994), influye en los patrocinadores, pues su ausencia repercute en el interés de las personas, y si el deporte femenino no es noticia, tampoco interesa desde el punto de vista económico, de ahí que las mujeres deportistas reciban menos oportunidades de las grandes empresas. En muchas ocasiones, los logros deportivos femeninos se trivializan, minimizan e incluso se invisibilizan.

Esta situación conduce a que las deportistas mujeres entiendan que son menos importantes que los deportistas hombres y que sus logros no son tan dignos de noticia, además, las jóvenes deportistas *no reciben modelos de rol* en las mismas condiciones que los chicos, socializándolos en este sentido. Son necesarios modelos de rol que transmitan que es socialmente aceptable, y deseable, la participación deportiva de las chicas de la misma forma que la de los chicos, y que sus logros serán valorados y reconocidos. El problema no es sólo la infrarrepresentación numérica, sino el mensaje: la imagen del deporte como un ámbito masculino.

3. CONTRIBUYENDO A LA IGUALDAD A TRAVÉS DE PRÁCTICAS EDUCATIVAS CENTRADAS EN MODELOS DE VIDA

Por todo ello, pensamos que la fuerza de modelos de vida diferentes ayuda a que los alumnos y alumnas conozcan otras formas de ser mujer, contribuyendo en el avance hacia la igualdad de género y el cambio hacia una sociedad más justa. También favorece el conocimiento personal y el contacto con las mujeres andaluzas que encarnan modelos alternativos para que las profesoras y profesores puedan utilizarlas como recursos motivadores cercanos y clarificadores que visitan la clase y responden a inquietudes de sus alumnos y alumnas.

Con esta finalidad, presentamos a cinco deportistas que han sido elegidas por ser modelos de mujeres que han llegado al alto nivel deportivo poniendo en juego valores, características, competencias, renuncias, esfuerzos..., rompiendo moldes, estereotipos, y resquebrajando el techo invisible que no les dejaba crecer.

Dichas mujeres son:

- Ana Benítez López (Córdoba), futbolista de la selección española femenina y jugadora de la primera división
- Beatriz Manchón Portillo (Sevilla), piragüista perteneciente al Equipo Olímpico Español.
- Gloria Jordán Jiménez (Sevilla), Entrenadora y Jueza Nacional e Internacional Patinaje.
- Mercedes Chilla López (Cádiz), atleta profesional (lanzamiento de jabalina).
- Raquel Domínguez Martín (Sevilla), nadadora y miembro de la Asamblea Federación Española Deportes para personas con discapacidad física.

La intervención educativa consistirá en que a partir de la lectura y análisis de su ejemplo, se realicen una serie de actividades para la orientación y/o el aprendizaje, y que ayuden a:

- Decidir sobre la elección de carrera y de trabajo profesional (para alumnas de Bachillerato y Ciclos Formativos de F.P.) o la elección de tipo de bachillerato o módulos formativos (para las alumna/os de ESO).
- Entender el sexismo en el deporte como un problema de desigualdad social que tiene sus raíces en la estructura socioeconómica y en las ideologías de género que impregnan nuestra cultura.
- Ejemplificar la aportación de las mujeres deportistas al cambio social, laboral y económico, y los factores que han influido en su desarrollo profesional para que puedan servir de estímulo desde la experiencia vivida de mujeres cercanas.
- Romper estereotipos de género para la construcción de la identidad deportiva como mujer o como hombre y al aprendizaje de la autoestima.
- Facilitar a través de modelos, la identificación de las competencias y perfiles personales y profesionales de las mujeres que abren caminos en el deporte, crean modelos de vida y de carrera profesional, y contribuyen a la construcción de una sociedad en igualdad.
- Ofrecer una visualización de modelos de rol que facilitan la transformación de la sociedad hacia nuevos valores: igualdad, justicia, democracia, solidaridad..., y compromiso con todos ellos.

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



Aprender **de estas**

mujeres

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

ANA BENÍTEZ LÓPEZ

“Estoy ahí, intentando romper una barrera para que haya, precisamente eso, igualdad”.



Titulación: Licenciada en Ciencias Ambientales.

Deporte que practica:

– Futbolista. Deportista de Alto Nivel, ha jugado en la Selección Cordobesa, en la Selección Andaluza, y en la Selección Española. En el año 99 (99-00) juega con la Selección Española, en la Categoría sub-18, un Campeonato de Europa y quedan subcampeonas. Posteriormente pasa a formar parte de la Selección Española en Categoría Absoluta. Juega en un club en la División de Honor (máxima categoría). Es la capitana.

Actividad Deportiva

“Soy deportista de Alto Nivel, pero está claro que no soy ni Raúl ni ninguno de esos (risas)...”

“Como capitana tengo la responsabilidad de llevar el peso del equipo y animar a mis compañeras cuando las cosas están difíciles...”

Motivaciones

“...Más que nada el dedicarte a esto es porque te gusta, y nos pegamos las palizas porque nos encanta, conoces a mucha gente, viajamos..., y a mí me llena bastante”

Dificultades

“Existen muchas injusticias en el fútbol femenino, y en el deporte femenino en general, trabajamos, luchamos, pero no se nos reconoce... En el deporte, somos mujeres y no tenemos repercusión...”

“Se supone que es la equivalencia (la categoría en la que juega) a la primera división masculina, lo que pasa es que las diferencias son abismales, en todos los sentidos, el económico, sobretodo, pero también a la hora de realizar los viajes, publicidad, infraestructuras, los campos donde jugamos, los medios de comunicación...”

“Siempre había escuchado que las niñas no jugaban al fútbol. Cuando era pequeña la gente se metía conmigo”

Apoyos

“... Yo he tenido la suerte de que mi familia me ha apoyado, aunque también hemos tenido muchas discusiones por el fútbol, por exámenes que no he podido hacer y cosas así... Sé que del fútbol no voy a vivir, pero son experiencias que luego con 30 años no las voy a poder tener, así que o las vivo ahora o las pierdo para siempre; es algo que siempre voy a tener para mí, y el momento para vivirlo es ahora”

“Me considero una privilegiada en el sentido económico porque sólo existen dos clubes o tres en Superliga que pague a sus jugadoras, y yo estoy en uno de ellos”

Futuro

“Yo creo que para que el fútbol femenino siga para adelante se tienen que crear escuelas, escuelas de base de fútbol femenino... igual que hay escuelas para niños que las haya para niñas...”

Dicen que ya somos iguales, hombres y mujeres, pero no es cierto, para nada; y no sólo en el ámbito del deporte, sino también en política... en todo. Está claro que los máximos dirigentes son casi siempre hombres, y además hay mujeres que desempeñan el mismo cargo que un hombre y cobran menos por ser mujer...

BEATRIZ MANCHÓN PORTILLO

“Cada día, cada entrenamiento y cada mañana que te levantas es un reto, tienes que mantener el nivel y tienes que hacerlo mejor que los demás, sin pisar a nadie, pero mejor que los demás”.



Titulación: Diplomada en Podología.

Deporte que practica

– Piragüista. Ganadora absoluta de tres Campeonatos del Mundo, seis Campeonatos de Europa y diecinueve de España, posee más de 50 medallas en Copas del Mundo y Regatas Internacionales y varios, Diplomas Olímpicos en los Juegos Olímpicos de Atlanta (1996), Sydney (2000), Atenas (2004) y Pekín (2008). Medalla de Andalucía o “Hija predilecta”.

En los Campeonatos de España de Piragüismo Sénior en Pista (2009) ha conseguido cinco medallas.

Motivaciones

“Soy bastante guerrillera... no en el sentido de mala persona, sino a que no hay que decir las cosas para hacer daño, pero sí hay que dejar las cosas claras y hacer lo que tú crees que es lo correcto”

“Desde luego te tienes que hacer valer por ti misma, ¡claro que hay injusticias!, yo las he sufrido... Lo más importante es que luches por las cosas, demuestres que no pueden contigo y te dediques a ello...”

Dificultades

“Es difícil cuando tienes que decidir entre los estudios o el deporte, es muy duro llevar las dos cosas al mismo nivel, optas por el deporte pensando que tiempo para estudiar se tiene con *treinta y pico* años, pero no es momento con *treinta y pico* años de empezar una carrera deportiva”

“El deporte de alta competición es la cosa más insana que existe, estás poniendo a tu organismo en unos límites que no tiene por qué aguantarlos... ese desgaste lo vas a terminar pagando de alguna manera...”

Renuncias

“Los años que no pasas ahora con tu familia son años que pierdes porque llegará una edad en que la familia se va separando, los hermanos y las hermanas se independizan y esos años se han perdido y a eso sí renuncias. Aprendes a saber valorar las cosas importantes... hay cosas a las que no se pueden renunciar, no se deben y no estoy dispuesta...”

Igualdad

“El hombre tiene que ir dándole la misma importancia a la comunicación que la mujer porque si no las cosas se rompen y supongo que por la cabeza de algún hombre pasará la idea de por qué se rompen las cosas (risas) y cómo se puede solucionar...”

“Un éxito de tu pareja tiene que ser un éxito tuyo y si tu pareja está bien, pues mejor para ti, ¿no?”

Creo que contribuyo a la igualdad... todo aquello que quiero conseguir me lo tengo que ganar y demostrando que puedo conseguirlo les das alas a las demás, les haces ver que ellas también pueden... si quieres conseguir algo, el valor de la constancia y la lucha tienen que estar presentes.

GLORIA JORDÁN GIMÉNEZ

“Pero porque amamos profundamente nuestro deporte intentaremos no ser unos damnificados silenciosos, porque en el silencio y en el olvido se amparan y crecen los tiranos”.



Titulación:

Licenciada en Ciencias Biológicas.

Responsabilidad en el deporte:

– Entrenadora y Jueza Nacional e Internacional Patinaje. Entrenadora con la Selección nacional de patinaje artístico desde 1996 a 2002. Entrenadora de la pareja andaluza de patinaje artístico: Soledad Martínez y Pedro Moreno, con quien obtuvo 7 medallas europeas y tres medallas mundiales.

Trabaja en la Fundación General de la Universidad de Castilla la Mancha como directora del área de formación, también como profesora asociada en la Facultad de Ciencias del Deporte de Toledo.

Capacidades

“Sobre todo creo que soy una persona honesta, también comprometida, cuando me comprometo en hacer algo respondo hasta el final, y *medianamente* inteligente (risas)... No te digo la más lista del mundo..., pero por lo menos, sí un poco perceptiva...”

Renuncias

“Después de acabar las clases –que empezábamos a las 8 de la mañana–, todos mis compañeros se iban a estudiar, o a casa, mientras yo me iba a entrenar, para regresar sobre las diez y media de la noche..., o sea estudiaba más en el metro que en mi casa”
“... Tenías que elegir, o apostabas por lo profesional o por lo personal, y bueno, aunque seas tú la que elijas y decidas, las elecciones son duras... De hecho te trasladas a Sevilla porque tú quieres, pero llegas aquí, y en realidad echas de menos todo lo que es fundamental en tu vida, tu familia, tus amigos, los objetivos por los que has luchado, y aquellas cosas que has ayudado a empujar un poco adelante. Te quedas desorientada, dolida y bastante vacía... En la vida siempre es duro tener que elegir entre dos cosas que amas, tener que renunciar a cosas que quieres por otras”

Conciliación

“... Mi hijo tiene nueve años y yo no he conseguido pasar más de ocho días con él de vacaciones, pues el resto del mes lo gastaba en competiciones y concentraciones... y eso sí que me pincha a veces en el corazón...”

Dificultades

“Hemos estado trabajando diez años con dedicación, esfuerzo y muchas dificultades, hemos conseguido desarrollar el que hasta el momento es el mejor currículo deportivo del patinaje artístico español... pero abandonamos... debido únicamente a la persecución y tratamiento degradante e injusto que nos ha dispensado el presidente de nuestro comité nacional durante los últimos años... Y aunque tenemos fuerzas para continuar luchando contra las dificultades deportivas, no queremos de ningún modo acometerlas con ese lastre”.

Siento la responsabilidad de que todos estén bien (mis padres, mi marido, mi hijo...), si por alguna razón me “relajo” por falta de tiempo, cansancio... caigo en una dinámica de reproches que me hacen sentirme muy mal.

MERCEDES CHILLA LÓPEZ

“Dificultades no he encontrado, salvo las normales, pero afortunadamente no tienen nada que ver con ser mujer”.



Formación:

Estudiante de Magisterio, especialidad Educación Física.

Deporte que practica:

—Atleta. Lanzamiento de Jabalina. Deportista de Alto Nivel, fichada por el Club de Atletismo *Valencia Terra i Mar*, uno de los mejores clubes a nivel español. Su logro más reciente, ha sido la Medalla de Bronce conseguida en los Campeonatos Europeos de Atletismo. Ha participado en los Juegos Olímpicos de Atenas (2004) y Japón (2008).

Ha sido seis veces campeona de España absoluta, en los años 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008.

Actividad deportiva

“Ahora mismo estoy trabajando para mi actual club, el Valencia Terra i Mar, con un contrato laboral de 8 horas, cotizando y dada de alta en la Seguridad Social. Esto ha sido una innovación en el mundo del Atletismo y creo que es un gran beneficio para nosotras (el equipo es femenino casi al completo)”

Motivaciones

“... Ahora mismo vivo para esto, pero es que me gusta vivir para esto... Estoy haciendo lo que me gusta y, además, me dan dinero por ello, conozco a gente, viajo... Me aporta, prácticamente, todo lo que necesito... pero también como a la vez estás viviendo cosas tan increíbles...”

Apoyos

“Mi familia siempre ha creído en mí, han visto que me lo he tomado en serio, que era más que un hobby para mí, que tenía mucha ilusión por entrenar y por ir a los Campeonatos...”

Dificultades

“Es difícil, estar bien en todas las competiciones, es casi imposible, y eso me estresa, porque, generalmente, entrenamos para una competición, todo el año entrenando, para que te salga bien una en especial; entonces, si antes estás bien, y vas haciendo marcas, bien, pero en cuanto bajas en una competición, ya está la gente diciéndote que has fallado... Te quema...”

Igualdad

“El deporte femenino cobra un poco más de importancia, pero el ritmo es lento, y estoy segura de que muy pocas mujeres pueden vivir del deporte”

“Es raro ver por ejemplo, dar alguna clase de lanzamiento de jabalina en un instituto... cosa que por ejemplo en Finlandia es algo normal, pero claro, ya tocamos temas de tradición, aquí no falta un balón de fútbol en un patio del colegio...”

El atletismo me ha hecho crecer, madurar, ser mejor persona y también me ha dado fuerza, ha forjado mi carácter, me ha hecho aprender a luchar hasta el final, a no rendirme cuando las cosas se ponen duras... Tengo mucho que agradecerle al deporte.

RAQUEL DOMÍNGUEZ MARTÍN

Lo que falla en las personas es la comunicación y la sinceridad. El deportista nunca está solo, siempre es un equipo ya sea de dos personas o más.



Formación:

Ha cursado Formación Profesional II en Sanidad y estudiante del curso de acceso a la UNED para Psicología.

Deporte que practica:

– Natación para personas con discapacidad física. Especializada en la *mariposa*, en la categoría S6 y los *doscientos estilos*.

Miembro de la Asamblea de la Federación Española de Deportes para Personas con Discapacidad Física.

Dificultades

“La actividad deportiva no es un trabajo porque no se puede vivir de ello. No hay muchos deportistas con discapacidad y menos mujeres. La mujer en el deporte está bastante discriminada y en la discapacidad más”

“El deporte es política y no damos dinero, nadie quiere ver penurias. La economía de la beca del olímpico y el paraolímpico difieren en miles de euros”

“¿Cuándo fue la última vez que viste los Juegos Paraolímpicos?”

Igualdad

“El físico es importante tanto en cuanto te sientas bien, pero te tienes que esforzar más si dependes de los demás. La mujer tiene que dar un paso bastante grande ya que en este mundo donde la imagen lo es todo, una mujer con discapacidad física no encaja en este mundo donde todo es perfección. Los cánones de nuestra belleza evidentemente no encajan con ese ideal”.

Personalidad

“Soy una persona comprensiva, alegre y positiva, autodidacta y trabajadora...”

“Para mí la familia son personas que se quieren y se respetan... No tengo una estructura familiar prefijada o ideal”

Discriminación

“Contratan antes a un hombre discapacitado que a una mujer discapacitada, prefieren ver antes a un hombre que a una mujer con discapacidad. Yo he sufrido que me hayan despedido, al empeorar, de un centro especial de empleo”

“Existe discriminación de la gente “válida” y también de las personas con discapacidad. En algunos terrenos sí que nos dejan estar, por ejemplo vendiendo cupones, pero poquitas cosas más, si destacas demasiado no convienes, tienes que llevar el rol de pobrecito para que nos den las subvenciones... es todo política y muy poca vergüenza...”

Lo importante es abrir la mente a la diversidad, a las posibilidades que existen... Habría que intentar entender las distintas formas de vida, lo que cada uno decide ser, no enjuiciar por ser diferentes. Si en el deporte pones todo el colectivo de la sociedad por qué no vas a poner el de discapacitado.

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



Actividades **y**

recursos

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

Una vez leídas y comentadas las fichas sobre las mujeres deportistas, abordaremos la realización de las siguientes actividades, divididas en tres grandes bloques: *Introducción*, *Desarrollo* y *Evaluación*, y que se asientan bajo los principios del constructivismo, el aprendizaje significativo y relevante y la importancia del *otro social* en el hecho educativo. Concretamente, las características metodológicas que la definen son:

- Tareas insertas en contextos de aprendizajes
- Partir de situaciones-problema reales o simuladas
- Flexibilidad en la organización espacial y temporal
- Implicación del alumno/a en los procesos de búsqueda estudio experimentación reflexión aplicación y comunicación del conocimiento
- El trabajo cooperativo
- El desarrollo de competencias
- La investigación metodológica de proyectos o centros de interés
- Los procesos de autorregulación
- El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación
- La autoevaluación de las producciones: evaluar lo realizado detectar disfunciones introducir cambios verificar los resultados.

A) ACTIVIDADES DE INTRODUCCIÓN: ¿qué sé?, ¿qué me enseña el entorno?

1. Antes de comenzar con las actividades, haz un pequeño **ejercicio de reflexión** (detección de ideas previas-autoevaluación). Piensa en tu familia más cercana (padre, madre, hermanas, hermanos, primos, primas, abuelos, abuelas...) y rellena la siguiente tabla:

Hombres de mi familia		Mujeres de mi familia	
Nombre	Deporte	Nombre	Deporte

- ¿Quién hace deporte en mayor proporción?, ¿los hombres o las mujeres?
- ¿Qué tipo de deporte hace los hombres?, ¿y las mujeres?

Con respecto a ti, ¿qué tipo de deporte son los que más te gustan?, ¿crees que son de “chicas” o de “chicos”?

2. Señala los **beneficios que tiene para la salud hacer deporte**, ¿crees que esos beneficios deberían ser los mismos para las chicas que para los chicos?

3. **Visionado de la película “Quiero ser como Beckham”** (Gurinder Chadha, 2002), sobre la que habrán de trabajar:

- Resumen del argumento de la película.
- Obstáculos que se encuentra la deportista.
- Apoyos con los que cuenta.
- Valores que muestran los protagonistas de la película (chica y familia).
- Crítica personal sobre la historia.

4. **Lee** de nuevo cada una de las fichas de las mujeres deportistas y **contesta**:

- cuál de ellas te parece más interesante y por qué.
- ¿qué valores tienen en común?
- ¿crees que esos valores son positivos?, ¿por qué?

B) ACTIVIDADES DE DESARROLLO: Construimos el conocimiento, desarrollamos procedimientos y actitudes, y favorecemos el aprendizaje autónomo, la autorregulación y la capacidad de crítica.

5. **Juego de Rol.** Dividiremos la clase en pequeños grupos y cada uno de ellos representarán diferentes situaciones:

- Una chica que quiere apuntarse al equipo de fútbol del barrio, pero que su madre y su padre no la dejan.
- Una entrenadora de equipo de baloncesto femenino que tiene que entrenar a sus jugadoras para un campeonato internacional a las 10 de la noche porque antes el pabellón municipal está ocupado con un grupo de padres de barrio jugando a “futbito”.
- Una jugadora de élite que va a dar una charla a un colegio y ha de responder a las preguntas que le hacen los alumnos y las alumnas.
- Un grupo de chicos que se burlan de una chica que le gusta jugar al fútbol.
- Una directora de informativos que quiere incluir un espacio dedicado al deporte femenino.

El resto de grupos tomará nota de lo que sus compañeros y compañeras están representando y luego se hará una reflexión conjunta en gran grupo.

6. **Estudio de caso.** Dividiremos la clase en pequeño grupo, a cada uno de ellos le daremos la tarea de buscar a una mujer que haga deporte de alto nivel a la que puedan entrevistar. También habrán de buscar información sobre ella en Internet, los periódicos, ... y hacer una ficha en la que cuenten: ¿cómo llegó al alto nivel deportivo?, ¿qué apoyos encontró?, ¿qué barreras o dificultades?, ¿qué valores le aporta el deporte?

7. Pequeño **trabajo de investigación**: Cada grupo buscará información sobre el número de chicas y chicos con licencia en cada una de las federaciones deportivas andaluzas y harán una tabla en la que ordenen los tipos de deporte en función de la mayor o menor presencia femenina. Una vez recogidos y ordenados los datos, comentaremos en gran grupo las posibles causas de esta diferenciación.

8. Hacer una pequeña **observación en el centro** y constatar si el uso Hacer una pequeña observación de cómo es el espacio del patio de tu centro. ¿Se tiene en cuenta en tu centro que no todas las niñas y los niños han decidido y les gusta jugar a fútbol? ¿Existen algunas zonas de sombra en el patio? ¿Existen zonas tranquilas en las que chicas y chicos pueda sentarse a hablar o a jugar a juegos tranquilos? ¿Existen espacios para poder jugar en el suelo sin estar en peligro de recibir balonazos? ¿Quiénes son los protagonistas en el espacio del juego, los niños o las niñas? Por ser protagonistas entendemos aquellas personas que son más visibles, que son actrices en cuanto a la toma de decisiones y que gozan del reconocimiento por parte de los demás. También les recomendamos que observen tres dimensiones en el patio:

- a. El uso de los espacios centrales y de los espacios periféricos por parte de las niñas y de los niños.
- b. El uso de los juegos. ¿A qué juegan mayoritariamente ellas y a qué juegan ellos?
- c. El uso de las actitudes. ¿Qué actitudes aparecen con claridad y mayoritariamente por parte de las niñas y de los niños? ¿Existen diferencias en la apropiación de las mejores zonas de los patios por parte de los niños o de las niñas de cursos superiores?

Posteriormente se **harán propuestas sobre cómo hacer del patio un lugar para todas y para todos**. Una vez que hayamos realizado varias observaciones y hayamos incorporado la técnica, es preciso enseñar a las chicas y a los chicos a observar para que sean ellas y ellos los que regulen el uso equitativo de los espacios deportivos¹.

9. Cada alumno y alumna realizará un **registro personal sobre las noticias deportivas** de los teleradiarios durante una semana completando los siguientes datos:

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	TOTAL
Noticias Deporte Femenino								
Noticias Deporte Masculino								

Una vez recogido los datos se pondrán en común, primero en pequeño grupo y después en gran grupo, y se harán propuestas que podrán publicarse en algún periódico local.

C) ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN: Siendo conscientes del proceso de aprendizaje que hemos seguido y lo que hemos llegado a aprender.

10. Haz un breve resumen del **proceso que hemos seguido** desde que comenzamos con la primera actividad. Reflexiona y señala los momentos que han sido para ti más significativos.

¹ Actividad adaptada de la *Guía de buenas prácticas para favorecer la Igualdad de Género entre hombres y mujeres en Educación*. Sevilla: Consejería de Educación. Junta de Andalucía.

11. Jugar y opinar: Señala si crees que son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

- a. Las chicas hacen deporte igual de bien que los chicos.
- b. A las chicas no les gusta hacer deporte.
- c. Tanto las chicas como los chicos pueden hacer el deporte que les guste.
- d. Las chicas pueden hacer el deporte que prefieran.
- e. Los chicos son mejores haciendo deporte.
- f. Las chicas prefieren salir con las amigas e ir de tiendas antes que hacer deporte.
- g. Las chicas que hacen deporte son más masculinas.
- h. El deporte practicado por chicos es más divertido que el practicado por chicas.
- i. Las mujeres deportistas pueden dedicarse profesionalmente al deporte igual que los hombres.
- j. Una mujer futbolista que juega en primera división cobra lo mismo que un futbolista que juegue en la misma categoría.
- k. Las mujeres tienen las mismas posibilidades para hacer deporte.

Posteriormente, se establecerán tres lugares de la clase señalados cada uno de ellos con una cartulina en la que se indicará: “verdadero”, “falso”, “no estoy seguro o segura”. Cada chico o chica, una vez formulada la frase por el profesor o profesora, se situará en el lugar que se corresponda con la opinión que mantiene respecto a la misma, pudiendo dar las razones por las que mantiene tal posición. Se da la posibilidad de que durante el debate haya estudiantes que cambien de lugar, o que propongan otra forma diferente de formular la frase para lograr un mayor consenso. Cada vez que se dice una frase nueva el alumnado vuelve al centro de la clase y otra vez se repite el proceso anterior. Al final se realizará una puesta en común donde se les plantearán las siguientes cuestiones: ¿con qué frases habéis tenido más dificultades para situaros?, ¿habéis cambiado a veces de opinión por los argumentos de otros compañeros o compañeras?, ¿cómo os sentís ante las personas que no comparten vuestro punto de vista y vuestros valores?²

2. PARA SABER MÁS

2.1. Instituciones:

Web Oficial de la Comisión Mujer y Deporte del COE:

La Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español, desde noviembre de 2004 ha venido desarrollando proyectos encaminados a promocionar, promover, estudiar y defender a las mujeres en el ámbito deportivo.

Para ello desarrolla la Web: www.mujerydeporte.org desde su inicio, con la pretensión por una parte de dar visibilidad y soporte a todo hecho noticiable relacionado con la mujer y el deporte, y por otra, pretende que sea de utilidad tanto a los y las profesionales del deporte, como a toda aquella persona que necesite información sobre otros muchos temas relacionados con el mismo a nivel de usuario/a.

² Actividad adaptada de la *Guía de buenas prácticas para favorecer la Igualdad de Género entre hombres y mujeres en Educación*. Sevilla: Consejería de Educación. Junta de Andalucía.

Web del Consejo Superior de Deportes

Web específica sobre actuaciones dirigidas al fomento del deporte femenino, y a la participación de la mujer en todos los ámbitos del deporte:

<http://www.csd.gob.es/csd/sociedad/deporte-y-mujer/view>

Web del Instituto de la Mujer:

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/>

Web de la Comisión Women and Sport del Comité Olímpico Internacional:

http://www.olympic.org/uk/organisation/commissions/women/index_uk.asp

Web del Grupo internacional de trabajo Mujer y Deporte.

Actividad en torno al posicionamiento de las mujeres en el debate europeo y en el establecimiento de objetivos y estrategias que conduzcan a la igualdad de género en el deporte. La fundación del Grupo de Trabajo sobre la Mujer y Deporte por parte de la Conferencia Europea sobre el Deporte, se tradujo en la “Declaración de Brighton sobre Mujer y Deporte” de 1994, cuyo objetivo principal era desarrollar una cultura deportiva que permitiera y valorara la implicación de las mujeres en todas las orientaciones del deporte:

<http://www.iwg-gti.org/>

Web de la Fundación Deporte Joven.

La máxima que rige el trabajo cotidiano de la Fundación Deporte Joven es la consideración del Deporte como herramienta básica de educación, hábitos saludables, vehículo cultural y de integración, medio idóneo tanto de comunicación como de expresión y participación social, colaborando en el desarrollo de la persona desde las primeras etapas de la vida:

<http://www.fundaciondeportejuven.es/>

Web Munideporte.

Contiene Subsección de Mujer y Deporte, necesario registro previo para acceder:

<http://www.munideporte.com/>

Web del grupo de trabajo de la Universidad de Valencia: Deporte e Integración Social.

<http://www.uv.es/dis/>

Web del Club Deporte y Mujer:

<http://www.clubdeporteymujer.com/>

2.2. Presentaciones, artículos y trabajos de interés

Análisis de la presencia de la mujer en diarios deportivos. CSD.

http://www.csd.gob.es/csd/sociedad/deporte-y-mujer/articulo_imagen_mujer_deportista_en_medios.pdf

Informe del Proyecto de Investigación: *Mujeres en forma contra la exclusión: experiencias europeas de inserción a través del deporte*

<http://www.uv.es/dis/1.pdf>

Enlace hacia el libro: *Actitudes y prácticas deportivas de las mujeres en España (1990-2005)*, del Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Este Estudio pretende conocer la evolución de

las actitudes y prácticas deportivas de las mujeres españolas, a nivel nacional.
http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Estudios_92.pdf

Cuaderno de educación no sexista nº 9 *Elige tu deporte*.

Se trata de hacer visibles las actitudes sexistas en el deporte para prevenirlas y abordarlas, que se tengan en cuenta las necesidades y deseos de niñas y mujeres para que éstas no tengan que adaptar su práctica deportiva al modelo deportivo masculino dominante:

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/eligedeporte.pdf>

Mujer y deporte: exposición publicada por el Instituto de la Mujer:

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/deporte.pdf>

Siempre adelante, mujeres deportistas: exposición publicada por el Instituto de la Mujer:

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/adelante.pdf>

Guía del lenguaje para el ámbito del deporte:

http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_deport_es.pdf

Documentación sobre el *Seminario Mujer y Deporte: la actividad física y el deporte en las mujeres andaluzas*:

http://www.dipucordoba.es/deportes/archivos/noticias/noticia-35714/031_seminario_mujer_y_deporte_2008_red%5B1%5D.pdf

Tesis Doctoral *La mediación sociocultural en la Identificación y formación de Personas con altas capacidades Físicas, desde una visión de género*:

<http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/tesisbea.pdf>

Guía de buenas prácticas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en Educación:

<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/publicaciones/igualdad/GBPs.pdf>

Cambios sociales y género. Guía Didáctica.

Pretende posibilitar la reflexión crítica y el aprendizaje significativo en el desarrollo sin sesgos de género de las identidades femeninas y masculinas:

http://www.educacionenvalores.org/IMG/pdf/guia_didactica.pdf

Artículo sobre la participación de la mujer en políticas deportivas: Antúnez, M. (2003). *Participación de la mujer en la Elaboración y Concreción de Políticas Deportivas*. Artículo consultado el 18 de marzo de 2003 en:

<http://www.mujiydeporte.com/analisis/politica/Participaci%F3nPoliticAntunez.pdf>

COMISIÓN EUROPEA DEL DEPORTE (1999). *Primeras Jornadas Europeas del Deporte. El Modelo Europeo del Deporte*. Actas consultadas el 21 de marzo de 2003 en:

http://europa.eu.int/comm/sport/action_sports/dialogue/assises1999/assises_base_model_es.pdf

Libro sobre las competencias y valores de deportistas de élite y alto rendimiento: Gallego Noche, B. (2004). *Andaluzas de hoy. Mujeres que abren camino en el Deporte*. Córdoba, Servicio de Publicaciones de la Diputación de Córdoba.

Comunicación presentada a Congreso sobre las aportaciones de la Educación Física al desarrollo del Currículum en Igualdad: Gallego Noche, B. (2008b). *Educación para la Ciudadanía en Igualdad y desde todas las áreas del Currículum. El caso de la Educación Física*. Actas del XIV congreso nacional y III iberoamericano de pedagogía. Sociedad Española de Pedagogía. Zaragoza.

2.3. Marco normativo relacionado con mujer y deporte

ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo

El acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres

<http://www.csd.gob.es/csd/sociedad/medidas-2bacuerdo-2bconsejo-2bministros1.pdf>

Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. B.O.E. nº 71 de 23/03/2007

http://www.csd.gob.es/csd/sociedad/deporte-y-mujer/marco-normativo/ley_igualdad1.pdf

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011

Aprobado por el Consejo de Ministros el 14 de diciembre de 2007. Incluye medidas para el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo

<http://www.csd.gob.es/csd/sociedad/deporte-y-mujer/marco-normativo/planestrategico2008-2011.pdf>

Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Una Carta que invita a las Entidades Locales a ejercer sus competencias en favor de una mayor igualdad entre todas las personas. Elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa.

http://www.csd.gob.es/csd/sociedad/deporte-y-mujer/marco-normativo/carta_europ_web.pdf

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional a la convención (CEDAW). Texto final de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Se presenta a su vez, un borrador de Protocolo opcional, como nuevo instrumento que refuerza el Tratado

http://www.csd.gob.es/csd/sociedad/deporte-y-mujer/marco-normativo/convencion_protocolo.pdf

Decreto 6/2008 de 15 de enero de 2008, por el que se regula el deporte en edad escolar en Andalucía.

http://www.juntadeandalucia.es/turismocomercioydeporte/ctcd-docs/normativa/1381_531_decreto_6_2008.pdf

Ley 6/1998 de 14 de diciembre de 1998, del Deporte:

<http://www.juntadeandalucia.es/turismocomercioydeporte/ctcd-docs/normativa/DL1998-06B.pdf>

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



Capítulo IV

Aprender el camino de
la igualdad de mujeres
Andaluzas en la

Empresa

Araceli Estebaranz García

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



introducción

Abrir más espacios a las mujeres en la economía formal e incrementar sus ingresos constituye una medida inteligente a corto y largo plazo para enfrentar las crisis económicas y combatir la pobreza (Mayra Buvinic, Directora del Sector Género y Desarrollo del Banco Mundial, 21-XI-2008).

1. EL TRABAJO COMO PILAR DE IGUALDAD: APRENDER PARA LA IGUALDAD LABORAL

La igualdad se construye. La construimos juntos los hombres y las mujeres. Es una construcción social que va tomando realidad con el conocimiento, con las prácticas y con las actitudes. La igualdad es un valor, pilar de la democracia, y únicamente las personas viven valores, pero deben aprenderlos. Las leyes sólo ayudan.

Cuando pensamos en qué valores y qué prácticas muestran la igualdad emergen en primer lugar dos: *el trabajo* (en el ámbito de los espacios públicos y de los espacios privados) y *la toma de decisiones*, referida a todo lo que afecta a la vida personal, pero también a la participación en las decisiones que afectan a la vida social y a la calidad de la vida de otras personas. Pues bien, es muy importante conseguir la igualdad de oportunidades en estos dos campos: “*La igualdad de género está en el corazón del trabajo decente*”¹

La sociedad va cambiando hacia la igualdad, pero las mujeres tenemos un especial papel que jugar en este cambio. Y especialmente en lo referente al *mundo del empleo y el poder en las empresas públicas y privadas*, poder económico y laboral, que puede tener sus efectos en el cambio de estructuras y de cultura, que afectan también a los salarios, y por lo tanto a la autonomía de las mujeres.

El valor del trabajo como pilar de desarrollo de la vida humana es un activo intangible de la sociedad actual, y en un momento de crisis económica queda más patente su relación con el bienestar social, familiar y personal. Las mujeres deseamos ser autónomas, por eso necesitamos un empleo. Pero la investigación con enfoque de género ha puesto de manifiesto las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En nuestros trabajos sobre *andaluzas que abren camino en la empresa* y *barómetro de la diversidad de género en el empleo*, queríamos saber cuál era el estatus de las mujeres en el mundo laboral y la posición que ocupan las mujeres en cuanto a la toma de decisiones en el mundo empresarial, para medir y comprender la desigualdad. Pero también aprender de las mujeres protagonistas del cambio en el empleo cómo se puede hacer el camino hacia la igualdad, y qué valores y competencias lo hacen posible.

¹ OIT. Revista de la OIT, 15 de febrero de 2009

2. POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO: LOS DATOS

Pese a la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la tasa de ocupación femenina en Andalucía sigue siendo significativamente menor que la masculina. La investigación con enfoque de género ha puesto de manifiesto las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Tal como se muestra en el *barómetro realizado en el proyecto Andalucía en e-igualdad*, las diferencias se dan en distintos niveles: en los tipos de ocupación, en los niveles conseguidos, en el porcentaje de contratos a tiempo parcial, en el paro, en los trabajos temporales, y en los salarios. Claramente hay una segregación y una discriminación de la mujer en el mercado laboral. Los datos de 2006² muestran lo siguiente:

1. Menor nivel de empleo conseguido por las mujeres :

- Tasa de ocupación de las mujeres: la mitad que la de los hombres
- Tasa de paro de las mujeres: el doble que la de los hombres

2. Segregación laboral:

2.1 Segregación ocupacional horizontal:

Grupos/Sectores	Agrícola	Industrial	Construcción y Transportes	Servicios
Mujeres	6.77%	5.84%	1.53%	85.86%
Varones	9.52%	14.3%	21.98%	54.21%

2.2 Segregación vertical: Desigualdad en el desempeño de puestos directivos

Las mujeres ocupan el **11%** de cargos directivos en las *pequeñas empresas*, y el **14%** en las *medianas y grandes empresas andaluzas*. **En la Industria es el 2%**

3. Discriminación salarial: En Andalucía el salario medio de las mujeres llega a ser un 34% menos que el de los hombres

² Alcaide Guindo, C. (2006) *Una mirada estadística sobre el papel de la mujer en la sociedad*. Discurso de ingreso en la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía. Sevilla, Ediciones de la A.C.S.M.A.A, Anexo Estadístico. Datos de la Encuesta de Población Activa, INE, 2005 y I.E.A. 2005; pp. 22, 23, 24 y 28.

Muestra como la tasa de ocupación de las mujeres se situaba en el **33'43%**, frente al **60'68%** de los hombres; mientras que la tasa de paro de las mujeres se situaba en el **19'4%** frente al **10'39%** de los hombres. Estos datos deben ser diferentes en 2009 debido a la crisis económica. Pero por eso mismo son coyunturales y muy cambiantes, y no disponemos de datos desagregados por sexo.

3. ¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?

3.1 En primer lugar, hay que señalar **la segregación en la formación**. Hasta hace poco se había atribuido la desigualdad en el empleo a la diferencia de formación y cualificación entre hombres y mujeres. El análisis de los datos de matrícula es interesante, ya que muestra el avance de las mujeres en la formación³:

Matrícula de las mujeres en Andalucía en el curso 2008-2009

* En Educación Superior son mujeres **el 55,7%**

* En Educación Secundaria (ESO, Bachillerato y F. P.): el **69'2%**

Pero en 2003-2004, lograron el **60'2%** de los **Títulos de Educación Superior**

Sin embargo continúan las diferencias en el tipo de carreras que estudian. La tecnología ha cambiado el mundo del trabajo exigiendo *una mayor especialización*. Hay una necesidad extensiva de formación personal en destrezas de alta cualificación. En las empresas, sobre todo en la industria y los servicios, se va incrementando la demanda de ingenieros, técnicos, profesionales liberales y gestores. ¿Pero cuál es la realidad de la formación?

Hay un desequilibrio en el tipo de estudios:

a) *En las carreras técnicas* el número de mujeres es mucho menor que el de los hombres y la evolución en estos años es negativa: Los datos del sistema Educativo Andaluz de 2006 muestran que si bien las carreras de Ciencias Sociales y Jurídicas son las de mayor matrícula tanto de chicos (43%) como de chicas (61%), en el caso de las carreras Técnicas los universitarios suponen el 33%, pero las universitarias sólo son el 10%. Las chicas suelen preferir las carreras científicas (y dentro de ellas las ciencias de la vida), las sociales y humanísticas muy por encima de las técnicas, lo que produce un déficit de capital intelectual femenino cualificado en determinados sectores tecnológicos de importancia económica.

Los datos de Bachillerato referentes a 2007 que ofrece la Consejería de Educación, muestran que lo/as alumno/as de Bachillerato Tecnológico sólo suponen el 3'7%, mientras que lo/as de Humanidades y Ciencias Sociales configuran el 58%. Lo/as estudiantes de Ciencias de la Naturaleza y de la Salud alcanzan el 34% y probablemente de ese porcentaje un grupo elegirá carreras técnicas.

b) *En la formación profesional*. El contexto económico-laboral exige más formación profesional, inicial y continua, y, por supuesto, una mejor formación general de base, pero hay un desequilibrio entre la oferta y la demanda de técnico/as de FP, en general. Aunque hay diferencia entre chicos y chicas en cuanto a las especialidades que eligen. Las mujeres siguen superrepresentadas en las Ramas y Familias Profesionales relacionadas con el Hogar, Cuidado de niños y mayores, Moda y Confección, Peluquería y Estética, Servicios Sanitarios, y los Administrativos y Comerciales. Y están subrepresentadas en las siguientes: Automoción, Eléctrica y Electrónica, Metal, Madera, Minera, y Cocina, Construcción, Conductores, etc. Ello tiene su impacto en el empleo. Por ello, la Administración educativa andaluza en 2007, buscando la Calidad en Igualdad, publicó una de las novedades, referida a la *ampliación de la oferta de*

³ Junta de Andalucía (2008) *Estadísticas Universitarias*. Unidad Estadística de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

ciclos formativos, que llegan a ser 1.986, y que pueden cursarse en variedad de centros autorizados para impartir estas enseñanzas (554).

Con ello se pretende cambiar la tendencia en este sentido, ya que los datos ponen de manifiesto el reducido peso en España de los estudios técnicos, que tienen una gran relevancia en el crecimiento económico, y sólo suponen algo más de la quinta parte del total de estudiantes universitario/as, frente a lo/as de ciencias jurídicas y sociales que suponen la mitad de la población estudiantil. Esta situación es preocupante para lo/as analistas económico/as debido a la relación directa entre el aumento de productividad de la economía, de la cual depende en última instancia su tasa de crecimiento a largo plazo y el bienestar de los ciudadano/as, y el número de científico/as, ingeniero/as y técnicos/as superiores.

3.2 La experiencia laboral de las mujeres es menor que la de los hombres debido a varios factores: a) *Dedican más tiempo a las tareas de cuidado de personas*, bien sean los hijo/as menores o los padres y madres mayores. b) *Interrupciones en el empleo*. Las mujeres tienen una discontinuidad mayor en el empleo. c) *Trabajo a tiempo parcial*, que se relaciona con las menores posibilidades de acceso a formación continua, y a la promoción profesional. e) *Ocupación de puestos de trabajo menos cualificados*. Y como consecuencia de todos esos factores, es fácil comprender que las mujeres ocupan los puestos de trabajo menos cualificados (Gómez Bueno, 2001). Siguen funcionando los *estereotipos que influyen en las prácticas empresariales de selección de personal*, que hacen que no se valore igual a un hombre y a una mujer con la misma Titulación. Y también influyen las *limitaciones autoimpuestas*, porque aún perviven viejos patrones culturales sobre los roles de género que influyen en la segregación laboral a través de actitudes aprendidas, como la inseguridad personal, la falta de capacidad de negociación del sueldo, la falta de objetivos y de altas aspiraciones, más las dificultades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



Aprender de estas

mujeres

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

MUJERES RELEVANTES PARA APRENDIZAJES RELEVANTES

La realidad va cambiando. Hay mujeres en todos los ámbitos y niveles de decisión en el mundo laboral y económico. Ellas no progresan en el ejercicio del poder solas, y abren caminos para muchas otras mujeres y hombres en este avance hacia la igualdad. Podemos aprender de sus aportaciones.

Presentamos un grupo de 6 mujeres empresarias y/o directivas de empresa. Hemos elegido personas con distintas edades, y diferentes tipos de empresas (según producto, tamaño, propiedad y gestión), para poder obtener una visión amplia y complementaria de las oportunidades y obstáculos que encuentran las mujeres en el mundo empresarial para acceder y promocionar y para poder cambiar las normas, las estructuras y la cultura del mundo productivo. Hay mujeres de los sectores Agrícola, Servicios, Industrias, Empresas TIC, Construcción y Transportes; una representación de pequeñas, medianas, y grandes empresas; de ámbito provincial, nacional y multinacional. Estas mujeres también ostentan distintos tipos de puestos directivos, para poder conocer sus peculiaridades. No es lo mismo ser Directora de una mediana empresa dedicada al cuidado de personas (feminizada como la mayoría de los Servicios), que Gerente en una Empresa de Transportes (masculinizada en el empleo), por ejemplo, donde los proveedores, interlocutores y las mesas de negociación se componen de hombres. En ambos casos se requieren habilidades sociales y de liderazgo, pero con características y exigencias bien diferentes.

Presentamos algunas mujeres relevantes. Una pequeña selección, sabiendo que en el CD que se adjunta pueden encontrar la historia de vida de otras 8 mujeres andaluzas interesantes y valiosas en el mundo empresarial por sus aportaciones a la economía andaluza y a la igualdad de las mujeres en ella.

¿Cuáles son sus aportaciones a la empresa?: Contribuyen a la *Productividad*, la *Competitividad* y la *Responsabilidad Social Corporativa*, como mostramos en nuestro libro “Avanzando hacia la igualdad” (Estebaranz, 2007): Son innovadoras, corriendo riesgos controlados. Introducen las TIC en la gestión de la empresa y en la formación. Promueven la integración de mujeres en la empresa y en los equipos directivos de la misma, como un componente importante de *valor añadido*; y la formación y contratación de inmigrantes. Dan ejemplo de trabajo constante y responsable, de capacidad de comunicación, y de actitud ética; y proponen nuevas formas de conciliación y de uso del tiempo, por su sensibilidad ante estos problemas. Todas han llegado a su puesto por la formación, por su ambición y confianza en sus propias capacidades; por su interés y gusto por la empresa.

LOLA GÓMEZ FERRÓN

Yo me siento heredera de mujeres muy valientes que en los campos de Almería eran madres, esposas y trabajadoras sin solución de continuidad. Pero no solamente eran profesionales agrícolas, sino sobre todo, "gestoras en la sombra".



Formación:

Aprende por experiencia. Realiza decenas de cursos, siempre paralelos a la actividad profesional y en horario nocturno. Trabajaba en estas actividades desde los 14 años en que comenzó a colaborar en la pequeña empresa agrícola familiar.

Profesionalmente:

Es Gerente de ClisolAgro (El Ejido, Almería) Emp. Agraria Familiar. Con unos invernaderos de unos 17.000 m² de extensión, y un Invernadero-Escuela. Vicepresidenta ASEMPAL.

En lo personal:

Casada. Dos hijos. 44 años
Su marido es su compañero de trabajo, y la apoya muy convencido.

¿Mis capacidades?

* "Trabajo. Ilusión. Apertura a la Innovación Tecnológica. Tenemos informatizados los procesos de cultivo".

* En la empresa *aprendí de forma práctica y eso fue muy bueno, pero luego me di cuenta de que había una laguna en mi formación por no tener estudios y lo arreglé lo mejor que pude.*

* "Cuando me casé y empezamos a trabajar en nuestro propio invernadero recuerdo que yo era a todos los efectos *la mujer de Fernando* y aunque causaba un cierto impacto cuando me veían llegar en la furgoneta y tomar mis decisiones, no me tomaban demasiado en serio en los ambientes profesionales. Pero poco a poco hice que se acostumbrasen a verme y a considerarme por lo que valía y hacía, independientemente de que fuese mujer o fuese hombre". *Yo, tanto en el trabajo como en la dirección, soy un miembro más.*

* Clisol es reconocida por su contribución al desarrollo económico y demográfico de Almería. Promueve el turismo rural activo. Otras empresas agrarias europeas, y de China, México, o Japón, la visitan. Cobra fuerza una nueva línea de negocio: Dinamización de Ferias y Eventos sobre Agroalimentación. La comunicación, relación y colaboración con otras empresas, son iniciativa y tarea suya.

*** La conciliación**

"El acuerdo con mi marido es muy bueno y nos repartimos las tareas en la empresa y en la casa. Ha costado, por la educación tradicional que recibimos, pero poco a poco vamos educando a nuestros hijos en valores de respeto e igualdad". "Creo que si no se hace muy bien, puede ser una de las dificultades más importantes para llegar a una verdadera conciliación"

...y se me respeta por mí misma. Ganarme este respeto me ha costado bastante esfuerzo y mucha energía. He tenido que demostrar mucho más que si fuese un hombre, pero estoy contenta de haberlo conseguido.

MARGARITA LÓPEZ SÁNCHEZ

Hasta que te das cuenta que no eres superwoman; que ya no es cuestión de sacar una nota excelente en ser madre, una nota excelente en el trabajo, en hacer doctorado y al mismo tiempo las oposiciones, y dices, no, no...



Titulación:

Ingeniera Industrial. La única chica de su promoción (1975-1981). Sevilla.

- Al terminar, consiguió una beca para formación de personal investigador.
- Es Máster en Dirección y Administración de Empresas.

Profesión:

- * Directora de Negocio de Sector Público de SADIEL. Supone el 50% del negocio de la empresa.
- * Su empresa consiguió en 1996 la certificación de calidad: la ISO 9000 y tiene ya 1.500 trabajadores/as.
- * Funcionaria en excedencia de la Junta de Andalucía.
- * Ha trabajado en Abengoa, y en la Universidad de Sevilla.
- * Es miembro del Consejo Social de la Univ. Pablo Olavide.

Personal: Tiene 51 años. Casada (con un colega). Tiene una hija y un hijo.

Capacidades

* Es una mujer inteligente, responsable, con tesón. Ella se siente como *la entrenadora de un equipo, o una directora de orquesta*. Le gusta delegar. También es muy organizada, y no sólo lo es en el trabajo sino en su vida familiar: *Yo muchas veces pregunto: vamos a ver ¿tú sabes el número de los zapatos de tus hijos? Pues yo sí, y lo he sabido siempre.*

* Está acostumbrada a asumir riesgos y a tomar decisiones y con ello ha conseguido metas importantes: *Estoy satisfecha de haber cumplido algunos objetivos importantes para Sadiel, que es seguir creciendo, mantener la cuenta de la Junta de Andalucía que era muy importante, generar riqueza y empleo.*

* Es muy consciente de la importancia de innovar y de mantener una cultura de empresa donde la/os trabajadores se sientan bien: *Nos hemos estado planteando temas de teletrabajo. Son difíciles de implantar, pero yo estoy detrás de hacer alguna experiencia piloto, sobre todo con las chicas embarazadas, porque yo creo que ganaríamos todo/as, ganarían ellas que no se desconectan tanto tiempo en casa y la propia empresa.*

Progresar en la igualdad significa, entre otras cosas, que en las empresas no se viva mal, que las mujeres actúen utilizando el control: *En general lo que pasa es que tanto hombres como mujeres a lo mejor no estamos acostumbrados a que nos controle una mujer.*

También reconoce que cuando estudiaba no veía la desigualdad: *me sentía tan cómoda en la Escuela, que cuando me hablaban de aquello de la igualdad de oportunidades, la discriminación de la mujer... yo lo veía como muy lejano y es cuando realmente te pones a trabajar cuando te das cuenta de lo que hay.*

Yo creo que hay que animar a las mujeres a que estudien también carreras técnicas y a que pierdan el miedo.

NOEMÍ MARTÍNEZ ALONSO

La gestión de una mujer introduce un cambio de clima en la empresa. Mi aportación ha sido crear un clima de cordialidad y colaboración



Titulación:

- Diplomada en Ciencias Empresariales.
- Posee el Título de Agencia de Transporte de la Junta de Andalucía.

Profesión:

- Gerente de dos empresas de transportes: "Comercial Terrestre Marítima de Córdoba S.A." y "Transportes KB de Córdoba S.L."
- Entró en 1987 para llevar la Contabilidad. Desde hace 3 años es Gerente.
- En la empresa trabajan 20 personas: 2 mujeres y 18 hombres.

En lo personal: (Córdoba)

Tiene 38 años.

Desea formar una familia.

¿Mis aspiraciones?

* Le hubiera gustado seguir estudiando y obtener la Licenciatura, pero ha trabajado en la empresa hasta 10 ó 12 horas y veía muy difícil hacerlo. *Yo soy de las personas a las que nos gusta asistir a las clases, no estudiar a distancia, y lo intenté pero al final lo dejé, porque a mí me gusta hacer las cosas bien.*

* Para trabajar te sirve la experiencia; las prácticas de la carrera también. *Gracias a eso tengo trabajo. Pero yo no me hubiera estado quieta si no llego a encontrar esto. No soy de las que espero a verlas venir, no, a mí me gusta ir a buscarlas.*

¿Mis capacidades?

* "Soy una persona muy trabajadora, responsable, honesta. A mí me gustan las personas muy claras, porque yo lo soy. Y eso es una cosa que valora el personal también de mí. Y me gusta que la gente sea honesta, trabajadora y leal".

* "En el trabajo he sido atrevida. Soy muy tímida y he afrontado muchos retos: empecé a trabajar dando clases, haciendo un esfuerzo muy grande. Y aquí tienes que luchar con muchos hombres, que están a tu mismo nivel pero que se consideran mejores".

* "Ser Gerente es una tarea bonita pero a la vez complicada; es necesario buscar a las personas adecuadas y cuidar al personal. *Las mujeres utilizamos más la parte humana. Creo que las mujeres somos más psicólogas, más intuitivas, y utilizamos esa capacidad, que los hombres no tienen, y que ayuda a entender a la gente*".

La desigualdad en el trabajo

* En las empresas no hay igualdad entre hombres y mujeres, ni en los contratos, ni en los salarios. Las mujeres tenemos que demostrar más, porque lo que tú hagas lo valoran, pero les cuesta más reconocer que tú lo haces bien.

Mi reto es poder cambiar esa desigualdad. Yo tengo el poder para cambiarlo, pero no quiero hacer el cambio porque yo soy la gerente y me pongo el sueldo que yo quiero, no. Quiero que la persona que es dueña de esta empresa valore mi labor, y sea él quien me ponga el sueldo justo.

PILAR OJEDA ARQUILLOS

El problema del trabajo aquí es que los puestos son muy específicos, se necesita un/a especialista de FP de energía, de mecánica, de electricidad, carretillero/a,... con una formación determinada. Creo que buscan más la gente adecuada para el puesto de trabajo por la formación y no es fácil encontrar determinados perfiles



Titulación:
Licenciada en Ciencias Económicas.
Formación continua.

Profesión:

- Comienza trabajando en una Entidad Financiera.
- A partir del año 2000, y durante tres años, trabaja en TRADEMA (Emp. Madera) formando parte de la División Forestal.
- Responsable de Admón. y Control de Gestión de la Empresa a partir de 2005.
- 2009 Responsable de Logística.

Lo Personal:
Soltera.
35 años.
Linares (Jáen).

¿Motivaciones?

* “Siempre el trabajo. El cambio de empresa se debió al atractivo tan grande de trabajar en una fábrica, que forma parte de una multinacional, y en mi ciudad”.

Acceso

* Conoció la oferta de plazas por su hermano y amigos. Aunque la empresa hizo publicidad en prensa y en Internet. En 2000, al crear la empresa, el 90% de las solicitudes eran de hombres.

Capacidades

* “Yo creo que soy muy trabajadora, organizada, resuelta. En general las mujeres somos más organizadas que los hombres. También la comunicación. Mi puesto me obliga a relacionarme con todos los departamentos. Si no hay una adecuada comunicación, el trabajo se complica y se es menos eficiente”.

¿Liderazgo?

* Llega a responsable de Administración y Control de Gestión y posteriormente responsable de Logística por promoción interna, después de varios años trabajando en la empresa. Se reconoce iniciativa, y cierta capacidad de riesgo, *pero hay que valorar y sopesar, yo lo que hago es aportar información para ver o sugerir dónde hay posibles puntos críticos y, claro, la decisión al final es de equipo...* Confían bastante en mis opiniones.

– Progresar en la igualdad:

* “La empresa valora la formación, y está haciendo un esfuerzo importante: cursos, ferias, visitas a otras fábricas... Los responsables de área hacen cursos de inglés y liderazgo, comunicación y gestión de equipos. Hay cursos específicos de cada área de la fábrica”.

* “La empresa valora sobre todo los resultados”.

Las oportunidades se basan mucho en el interés personal, y en la capacidad de buscar apoyo en quien sabe: normalmente cuando una persona avanza es porque suele preguntar.

M^a DOLORES ROMERO ROCA

Yo en mis bajas maternales nunca he desconectado del todo, hablaba por teléfono dos horas, tres horas...



Titulación:

- * Es licenciada en Derecho. Especialidad Empresa.
- * Máster en Prevención de Riesgos Laborales (especialidades de Ergonomía y Psicología aplicada, Higiene Industrial y Seguridad en el Trabajo).
- * Programa de Alta Dirección en el Instituto San Telmo AD1.

Profesión:

- * Directora General de la Empresa Asisttel que cuenta con 4 líneas de negocio consolidadas:
Área de Mayores, con unidades de Estancia diurna, Residencias y la 1^a Unidad de Noche de España.
Área Infantil: más de 10 Escuelas I.
Área de Ayuda a Domicilio: usuarios y Convenios con diferentes Ayuntamientos
Área de formación: Varios Proyectos
- * A su cargo tiene más de 350 trabajadores/as.
- * La empresa posee la certificación de calidad ISO 9000.

En lo personal: Sevillana
41 años. Casada: una hija y dos hijos.

El valor de la formación

* Hemos consolidado la formación externa a la empresa, vamos a intentar formar trabajadore/as para que después puedan trabajar con nosotros/as o con otras empresas pero bien formado/as, con una calidad en la formación importante.

Capacidades como líder

* Es una mujer ilusionada con su trabajo, disciplinada y, desde luego, responsable y organizada para conseguir equilibrar su vida profesional y personal: *una persona que tenga responsabilidad directiva no puede decir " voy a llegar a las 9 y me voy a ir a las 2 porque tengo que recoger al niño "*. Entonces se necesita ayuda, porque un niño tan pequeño no puede estar 9 horas en el colegio.

* También es una mujer implicada con los objetivos de la empresa y agradecida porque creyó en ella y en sus capacidades: *Esta empresa para mí ha supuesto algo muy importante. Le estoy muy agradecida por darme esta oportunidad en un momento en el que yo lo tenía difícil.*

* Entiende que la entrega y la disponibilidad es un factor importante en una persona que dirige equipos de trabajo: *El equipo directivo tiene que dar ejemplo al resto de los empleados en todo, pero en la implicación, en el sacrificio a la hora de hacer algo, en la puntualidad, en todo, para eso es la imagen de la empresa.*

Progresar en la igualdad

Esta empresa es de mujeres, y no porque hayamos hecho una discriminación. Es difícil encontrar hombres que tengan esa sensibilidad, esa inclinación por lo social, por los servicios. *Tienes que tener una vocación en estos sectores de servicio, sobre todo a lo que nosotros nos dedicamos, al cuidado de personas.*

No se gana un salario maravilloso, por lo cual hay que tener mucha vocación, y ahí estamos las mujeres.

CONCHA YOLDI GARCÍA

Para nombrar directivos la empresa no considera solamente la disponibilidad de tiempo, sino sobre todo la actitud frente al desarrollo del trabajo en general: capacidad de esfuerzo, de trabajar en equipo, de hacer que la gente esté contigo, que tu equipo trabaje,... y aparecen más mujeres con esas capacidades.



Titulación: Licenciada en Ciencias Económicas.

Profesión:

- * En 1984 entra en la empresa “Persán”, Industria Química. Ayudante de compras. En 1991 responsable de compras y aprovisionamiento.
- * 1994 Miembro del Consejo de Admón. de la Empresa, Vicepresidenta; y Comité de Dirección.
- * 2006 Empresa Grande (más de 500 trabajadores), que exporta.
- * 2007 Presidenta de la Fundación Persán: para la integración laboral de inmigrantes; y de la Cátedra Persán. Premio Buenas Prácticas de Acción Social.
- * Consejo Social de Telefónica Andalucía.

Lo Personal: (Sevilla)

Casada. 3 hijos varones.
54 años. Una mujer le ayuda en las tareas de la casa. Dedicar tiempo a sus padres ya mayores.

¿Liderazgo?

* *Energía y entusiasmo.* Es mujer *resolutiva y práctica*. La empresa se crea en 1942, por tres socios. Los años 1989-1993, sufre la dificultad de adaptación a las exigencias de la Unión Europea. El liderazgo personalista condujo a la empresa a una crisis importante. Concha entra en 1984 como accionista, y en 1994 dan un giro a la gestión desde dentro. Su decisión: *Si voy a responder económicamente de la empresa también quiero compartir el poder de tomar decisiones.*

* *Trabajo duro.* 12 horas diarias, con *flexibilidad*.

* *Le importa cuidar el clima de relaciones en el trabajo.*

¿Motivaciones?

* Compromiso con la productividad y competitividad, y con la *Responsabilidad Social Corporativa*, en la que hay que poner trabajo y corazón.

* *La gente aquí se siente bien considerada*, bien pagada y además la empresa tiene un proyecto ilusionante y con cabida a la participación, por lo que mejora el nivel de las grandes multinacionales del Sector.

* La empresa siempre ha sido *innovadora* en los productos. Ahora es patente la innovación en procesos: gestión integral informatizada; decisiones en equipo; inversión en investigación, innovación y desarrollo, precisamente a cargo de una mujer.

Progresar en la igualdad:

* La empresa prefiere *la promoción interna*. Sugiere hacer unos tres cursos de *formación* por año, que paga, y que gozan de un gran interés de la gente por hacerlos.

* Valora en la/os trabajadores los conocimientos, el saber usarlos y las competencias, pero también la visión global de la empresa, no sólo de su trabajo.

* Es preciso *negociar el salario*. Es un elemento importante de igualdad. El trabajo se valora por el salario, que expresa hasta dónde has llegado tú en el cumplimiento de los objetivos fijados.

La empresa tiene un Comité directivo paritario, elegido únicamente valorando las capacidades de la/os trabajadora/es y las competencias y actitudes exigidas por los puestos de trabajo, desde antes de la Ley de Igualdad.

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



Actividades **y**

recursos

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

La propuesta de actividades que hacemos se basa en algunos principios del aprendizaje y la enseñanza: El aprendizaje se realiza a través de la actividad personal, motivada, individual y cooperativa. El aprendizaje de valores se realiza a través de la observación de modelos, que viven y muestran valores en sus comportamientos, y la reflexión para clarificar la selección de valores personal que debe lograr la implicación y compromiso con los valores seleccionados en su propia vida.

Es importante destacar que los valores no tienen sexo. La iniciativa, la solidaridad, la responsabilidad, etc., son valores de las personas, chicas y chicos, que pueden aprenderlos juntos y ayudarse a comprender valores desde la posible diferencia de visiones.

Sugerimos tres grupos de actividades en relación con el proceso de aprendizaje: para comenzar el tema, para el desarrollo y la evaluación de los aprendizajes.

1. PARA INTRODUCCIÓN

1.1 Exploración de intereses. Es importante aprender a conocerse y a valorarse personalmente, para tomar buenas decisiones. Por ello, proponemos una reflexión guiada sobre los propios intereses profesionales, la visión de las propias capacidades y la autovaloración. Puede hacerse contestando al siguiente cuestionario. Para responder a la pregunta sobre tus intereses profesionales y formativos, basta con marcar con una X en el cuadro correspondiente a la opción que representa tu visión: de acuerdo con la declaración que se está valorando (1), bastante de acuerdo (2); y totalmente de acuerdo (3). En la pregunta 7 se pide completar la frase, y en la 8 marcar con una X una de las opciones:

Item. Declaración: Me interesa	1	2	3
1. Aprender a reflexionar sobre implicaciones personales y sociales de la elección de estudios			
2. Conocer qué valoran las empresas para contratar a un/a candidato/candidata			
3. Conocer la posibilidad de estudiar ciclos formativos de FP relacionados con los trabajos que me interesan			
4. Decidirme por una carrera acorde con las profesiones que ofertan empleo			
5. Poder comprender el impacto de mis elecciones personales y profesionales y su mutua influencia			
6. Conocer las capacidades y valores de las mujeres de alto nivel profesional y directivas, así como sus aportaciones al cambio en el mundo laboral			

7. Considero que puedo llegar a ser un/a excelente profesional de ...

8. Yo aspiro a: (Marca con un X al lado de cada opción)

- Trabajar en una empresa
- Trabajar como funcionaria/o en instituciones públicas
- Crear mi propia empresa
- Ser directiva/o de empresa
- Dirigir mi propio equipo
- Otras...

1.2 Revisando las respuestas, resume cuál es tu interés en este tema.

2. PARA EL DESARROLLO DEL TEMA

2.1 Técnica de la bola de nieve. Se empieza por las ideas personales, que se enriquecen en grupo, y se completan en la puesta en común en clase.

2.1.1 Lectura de las fichas, referentes a cada mujer *de forma individual*. Seleccionar valores y competencias que aparecen en las diferentes fichas y hacer una relación de frases que les interesan, citando a las mujeres en las que aparecen.

2.1.2 En el *pequeño grupo*, comparar valores, ideas, aspiraciones, competencias, etc., barreras, causas de estrés... ¿Qué aparece como más evidente? Se puede *hacer un cuadro que se presentará a la clase, por ejemplo:*

IDEAS CLAVES:

- Para romper barreras: Competencias y valores que emergen de la lectura

- Qué aportan las mujeres directivas a las empresas:

2.1.3. Los grupos completan en la *clase común* sus cuadros. A partir de ahí se puede hacer un *análisis de los factores personales, familiares y socioculturales* que influyen en la desigualdad de género y en el avance hacia la igualdad.

2.1.4 Reflexión personal para clarificar los valores que orientan las preferencias y decisiones, como mujeres o varones que pretenden vivir en igualdad. ¿En qué contribuyo yo a la igualdad en mi clase? ¿Y en mi casa? ¿Con qué idea de las que he leído estoy más de acuerdo?

2.2 Estudio de caso: Mariola López Vargas

Se ha elegido a Mariola como ejemplo teniendo en cuenta *varios criterios*: Es joven, cercana a la/os estudiantes, ya que cuando se hace la historia de vida hace poco tiempo que ha terminado de estudiar. Ha sido capaz de conjugar la carrera universitaria con ser deportista de élite. Al terminar el Doctorado es contratada como técnica en una empresa multinacional, y muestra de manera muy clara el camino para tener éxito en el mundo del trabajo, pero también las dificultades de las mujeres, y la necesidad del cambio cultural empresarial. Trabaja en la Industria del cemento, una empresa masculinizada. Su historia de vida completa puede encontrarse en el CD que se adjunta a estas Guías, en la Monografía nº 5: “*Andaluzas que abren caminos en la empresa*”.

1) *Actividad individual*. Leer el caso de forma cuidadosa, por pasos:

- Primero lectura global, y hacer una síntesis de su historia: su formación y sus actividades principales. ¿Cómo logra entrar en la empresa?
- Después analizar en detalle: ¿Cuáles son las capacidades más sobresalientes y los valores de Mariola? ¿Qué cualidades te resultan más atractivas de su persona?

2) *En grupo*: Describir los factores positivos y negativos que influyen en *cada etapa de la vida* de Mariola. ¿Se pueden reconocer algunas *barreras*? ¿Cómo las ha roto? ¿Qué capacidades definen *el liderazgo en el trabajo* de Mariola en la empresa?

¿Cómo contribuye Mariola al progreso de la igualdad en el trabajo?

3) De la misma forma pueden *leerse otras historias de vida de mujeres* en la empresa que adjuntamos como material complementario en CD. Cada estudiante puede elegir una mujer y comentar al resto de la clase los valores que más le hayan interesado.

2.3 Recibimos en clase a Mariola. Invitamos a Mariola a **visitar** la clase. Preparamos por grupos mixtos una **entrevista** con las preguntas que más nos interese hacer después de haber analizado su caso, que pueden versar sobre la forma en que ha compaginado deporte y estudios, dificultades y oportunidades, la movilidad en su vida de estudiante y como profesional, el problema de la conciliación entre la profesión y la vida familiar... etc. También sobre su visión en torno a las aportaciones que las mujeres hacen a la igualdad.

2.4 Cine-Forum. Sugerimos ver la película *Las chicas de la lencería*, de Bettina Oberli, que reseñamos en el primer capítulo de este libro y en el que proponemos una guía para el análisis y comentario. Es importante hacer hincapié en algunos aspectos: motivaciones para crear la empresa, la capacidad de innovación y de riesgo, y también las dificultades encontradas, así como los apoyos recibidos.

2.5 Visita a la web de ClisolAgro, empresa agraria que integra diversas actividades formativas dentro de una empresa productiva de Agricultura protegida (cuya página ofrecemos en los recursos). Probablemente suscitará el interés de una visita guiada por Lola Gómez, la Gerente, una de las mujeres que hemos presentado en las fichas, y que hemos leído.

3. ACTIVIDAD PARA LA EVALUACIÓN: Valora el contenido y las actividades realizadas trabajando con este material:

1. Mejoran mi nivel de conocimientos	1	2	3
2. Aumentan mi seguridad como persona con un futuro			
3. Favorecen mi visión de la realidad profesional			
4. Adquiero recursos e instrumentos para una mejor elección profesional			
5. Incremento las posibilidades de conseguir un trabajo			
6. Integro y sistematizo la información que tengo sobre el trabajo			
7. Adquiere sentido la relación entre la teoría y la práctica			
8. Incentivan mi participación e iniciativa profesional			
9. Promueven intereses y expectativas profesionales más reales			
10. Me enriquece el trato con profesionales excelentes			
11. Soy más consciente de las desigualdades por razón de género			
12. Han aumentado mi motivación y mi entusiasmo por el trabajo			

2. PARA SABER MÁS:

1. Las Personas que hemos seleccionado ofrecen *el contenido del tema*, pero también se convierten en recursos para el aprendizaje. En primer lugar, las fichas que estructuran algunas ideas principales. En segundo lugar las historias de vida (ocho) que ofrecemos en CD, que muestran la importancia de las capacidades y valores personales para llegar a *liderar el mundo del empleo, y el mundo económico*.

2. Artículos específicos de Políticas para la Igualdad de Oportunidades.

La influencia de las políticas europeas⁴ y estatales⁵ de género se reflejan también en *Andalucía* en

⁴ Comisión de las Comunidades Europeas (2002)

⁵ En las Políticas nacionales destacamos el Convenio de Colaboración de Septiembre de 2009, entre los Ministerios Igualdad, Industria, Turismo y Comercio y Confederación Española de Cajas de Ahorros que continua con el *Programa de Microcréditos para Mujeres Emprendedoras y Empresarias*. Cofinanciado por el F. S. E.

las medidas adoptadas, orientadas hacia las políticas activas de empleo: la *formación*, sobre todo en los sectores donde las mujeres están infrarrepresentadas, y los *programas de inserción*, asesoramiento, sensibilización e información específicos para mujeres; pero también las *medidas de ayuda económica* (reducción fiscal, por ejemplo) a “empresas que emplean a mujeres en paro, o de apoyo a las mujeres empresarias, así como las campañas, investigación y fomento de las mujeres en los puestos decisorios”

Destacamos, por la importancia que conceden al fomento del empleo femenino, los **Acuertos de Concertación Social V** (2001), que reconoce como campo de actuación el impulso a favor del empleo de la mujer (4º acuerdo), y **VI** (2005-2008) que pretende fomentar la igualdad de oportunidades, de tratamiento y de condiciones (apartado 5º).

Dentro del fomento del empleo femenino y la búsqueda de la igualdad laboral **desde el ámbito empresarial**, han surgido iniciativas interesantes:

a) *Plan Plurianual de la Empresa y el Espíritu Empresarial*. Destacan los Informes Best (2001-2005); ocupan un lugar importante las acciones de igualdad entre hombres y mujeres.

b) *Dirección General de política de la PYME*, donde hay programas especiales para colectivos específicos, algunos dirigidos a mujeres y al fomento y mejora de su empleabilidad.

c) *Recomendaciones en materia de igualdad de género*, dirigidas a los negociadores de convenios andaluces, relativas al Acceso al empleo; la Promoción profesional; la Formación; la Conciliación; la Seguridad y salud en el trabajo; el Acoso sexual, y la Igualdad retributiva.

En Andalucía el Programa *Planes de Igualdad en las Empresas*⁶ regula las acciones a realizar por las grandes empresas (más de 250 trabajadores/as) para la promoción de la Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres dentro de la empresa, que prescribe la Ley de Igualdad de 2007.

3. Textos: Seleccionamos los más actuales sobre estos temas, con datos y conceptos:

Gómez, Rosa (Coord.) (2005) *Eficiencia en la Gestión de Personas e Igualdad de Género. Un análisis organizativo en la pequeña empresa en Andalucía*. Servicio Andaluz de Empleo. C.E.J.A.

Es un estudio de la mujer en las pequeñas empresas andaluzas. Ofrece datos y análisis muy interesantes que muestran la desigualdad de género y los factores influyentes más importantes.

Estebaranz, Araceli (2004) *Andaluzas que abren camino en la Empresa*. Córdoba, Diputación, texto completo en CD.

Monografía corta sobre el tema, presenta la situación de desigualdad de las mujeres en el ejercicio del poder empresarial, y describe la historia de vida de ocho mujeres empresarias o directivas de empresa en Andalucía

Estebaranz, Araceli (Coord.) (2007) *Avanzando hacia la Igualdad: Argumentos para el cambio*. Sevilla, Digital@tres, S.L.

En cinco capítulos ofrece datos cuantitativos sobre el empleo femenino en comparación con el masculino, y la situación de las mujeres directivas en las empresas grandes y medianas andaluzas. Dedicar un capítulo específico a las empresas TIC, y otro al liderazgo de las mujeres. Resume las aportaciones de las mujeres directivas a las empresas.

Estebaranz, Araceli (2008) La formación de mujeres y hombres en competencias para una Sociedad de la Información en Igualdad. En Jiménez, Carmen y Pérez Serrano, Gloria (Coords.) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp.165-190.

Explica las competencias necesarias para acceder y progresar en el mundo del empleo, relacionándolas con cada una de las etapas de formación y desarrollo profesional.

⁶ <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Planes-de-igualdad-.html>

Portillo Ordóñez, M^a Dolores (Coord.) (2008) *80 Andaluzas empresarias. Contribuciones y Modelos*. Federación Andaluzas de Mujeres Empresarias. C.E.H. Junta de Andalucía.

Presenta un resumen de la historia de vida profesional de cada una de las 80 mujeres andaluzas que recoge.

Rodríguez, P. y otras (2003) *El empresariado femenino en Andalucía*. Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Un estudio sobre las mujeres empresarias, sus características y motivaciones y sobre las empresas que crean y dirigen y los factores que influyen en el desarrollo de su actividad.

Riobó, E. *Mujeres en el trabajo: el camino hacia la igualdad*. <http://www.aprendemas.com/>

Un estudio sobre la presencia y responsabilidades y deferencias salariales de la mujer en el mundo laboral.

4. Páginas web:

Sugerimos visitar las páginas web de Empresas de distintos sectores que, junto a la actividad productora principal, dan formación específica sobre el tipo de servicios que ofrecen. Interesa la información como orientación hacia el empleo y hacia la formación. Son, en primer lugar, las empresas en las que trabajan las mujeres que hemos leído.

– **Clisol. Dossier de empresa**. https://uwc2.us.es/attach/DOSSIER%20CLISOL%202009-2010.pdf?sid=&mbx=INBOX&charset=escaped_unicode&uid=18212&number=3&filename=DOSSIER%20CLISOL%202009-2010.pdf

– **Asisttel: Empresa de Servicios asistenciales** y la prestación de servicios de teleasistencia domiciliaria, <http://www.asisttel.com/>

– **Persán, Industria química. Productos de limpieza**. <http://www.persan.es/>

– **Sadiel, empresa de Telecomunicaciones**: <http://www.sadiel.es/web/sadiel>

– **Tradema**: Industria de la madera: fabrica tableros aglomerados, contrachapados, chapas, alistonados, de fibras y otros tableros y paneles. http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficina-virtual/web/es/Promocion_y_actualidad/Actualidad/FPE.html.

– **Centros Integrados de Formación Profesional**. Por iniciativa de la Consejería de Educación, el Gobierno andaluz ha aprobado el decreto regulador de los denominados Centros Integrados de Formación Profesional, donde se podrán impartir las dos modalidades y que comenzarán a funcionar el curso 2009-2010.

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/.../FPE.html

– **Consortio Escuela de la Madera**
http://www2.cemer.es/eventos/datos_eventos.php?id_evento=58&adjunto=

– **Cuadernos de Orientación para el Empleo en Formación profesional**: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/.../FPE.html>



Capítulo V

Aprender el camino
de la igualdad de
mujeres Andaluzas
en la

Sanidad

M^a Jesús Balbás Ortega

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

introducción

***“Cuando no puedas correr trota,
cuando no puedas trotar camina,
cuando no puedas caminar usa el bastón
pero nunca te detengas.”***

Teresa de Calcuta

CONTEXTUALIZACIÓN

Breve acercamiento histórico

En el área de la Sanidad, se han diferenciado desde siempre dos claras funciones: curar y cuidar. A las mujeres siempre se nos ha atribuido la función de cuidar a los/as enfermos/as, a los/as niños/as, a los/as ancianos/as, a los maridos... se consideraba como algo inherente a la condición femenina. Según esto, la función de curar era cosa de los médicos, hombres por supuesto, y la de cuidar de las enfermeras. En este sentido, la Enfermería ha sido siempre un ámbito profesional típicamente femenino, sin embargo desde hace unos años, los hombres empiezan a acceder a estos puestos, aunque siguen siendo minoría. Si revisamos estudios o investigaciones históricas en este campo, siempre encontraremos la figura de la mujer como “dispensadora de cuidados”. A partir del siglo XV, las Ciencias Médicas quedan en manos de los hombres, con las consiguientes repercusiones en el desarrollo de las profesiones sanitarias y en la adjudicación de roles: *“Las mujeres no ocupábamos puestos de dirección: lo nuestro eran las salas de hospitalización, las áreas de ginecología, la pediatría, las consultas –como ayudantes– de los médicos, la cocina, la lavandería y lencería...”* (Munárriz, 2004). La maternidad, al igual que el matrimonio se veía, y aún hoy se ven, como inconvenientes.

Existen numerosos trabajos en los que se pone de manifiesto la segregación de la mujer en determinadas carreras y especialidades del ámbito de la medicina, así como su escasa participación en puestos de responsabilidad, en las organizaciones científicas y profesionales, en los puestos de decisión política y administrativa, tanto sanitaria como académica. Pero esto no es algo que nos deba extrañar, pues en esta profesión actúan los mismos condicionantes de género que en la sociedad en su conjunto: *“en las profesiones, como en cualquier colectivo humano, el sexo es un determinante de las oportunidades sociales de sus componentes.”* (Ortiz, 2001, 55). Como señala esta misma autora, la identidad profesional dominante en medicina durante siglos ha sido masculina, al igual que en las especialidades de matrona o enfermería, la identidad dominante es femenina. Si bien es cierto que en este momento asistimos a una feminización de la medicina, debido a la presencia masiva de la mujer y a su mayor participación, todavía se puede observar una segregación en las profesiones sanitarias, en las especialidades o en la forma de participación profesional. Es importante señalar que estos procesos de segregación de las mujeres, a

lo largo de la historia, no han sido en absoluto sutiles, sino abiertos y claros. Se promulgaban normas que expulsaban a las mujeres de determinadas actividades sanadoras, o les prohibían estudiar en las universidades y practicar la medicina.

En lo que respecta a la salud y el cuidado de los demás, las mujeres siempre han contado con el conocimiento práctico, que se transmitía como algo cultural de madres a hijas, ya que iba unido a la condición femenina, pero tenían vetado el conocimiento teórico. Hacia la segunda mitad del siglo XIX, las mujeres tuvieron acceso a los estudios de Medicina. De esta forma, el cuidado se profesionaliza y se traspasan al espacio institucional todos los roles y tareas de cuidados que las mujeres venían haciendo en el espacio doméstico y las religiosas en las instituciones asilares/hospitalarias. Pero el acceso a los estudios, no supuso la eliminación de dificultades para la práctica asistencial. En España no se firma hasta 1910 la Real Orden que permitía el acceso de la mujeres a la Universidad, pero ya en 1872 una mujer se acercó a la Universidad de Barcelona para explicar su deseo de estudiar Medicina. Esto supuso una crisis, no estaba expresamente prohibido ya que a nadie se le ocurrió que se pudiera dar esta situación, así que la tuvieron que dejar matricularse. Como señala Ortiz (2001), ya en el siglo XX, conforme aumentaba el número de médicas, tuvieron que admitirlas en las organizaciones profesionales, y la exclusión adquirió otros perfiles. Con la Constitución los derechos de las mujeres se formalizaron legalmente, pero la realidad de nuestros centros sanitarios nos señala que aún son una minoría las mujeres jefas de Servicio, directoras o gestoras de Hospitales. La legislación en materia de sanidad ha avanzado significativamente, pero no se facilita en la práctica la conciliación de la vida familiar y el desarrollo profesional de las mujeres.

La feminización de la profesión: superar los obstáculos propios y favorecer a todas

El sector sanitario es uno de los que muestra un crecimiento mayor y más rápido en la economía mundial. Este sector da empleo a un número importante de mujeres, en algunos casos llegan al 80% de todas las personas que trabajan en el sector; de hecho una amplia gama de profesiones sanitarias son tradicionalmente femeninas. Sin embargo, cuando nos acercamos a analizar las jerarquías del empleo y las profesiones más prestigiosas y mejor pagadas, la situación cambia (OIT, 2000). No sólo ocurre que las mujeres están infrarrepresentadas en puestos directivos, sino que incluso en las profesiones sanitarias que ellas dominan, los puestos de dirección están ocupados por hombres (Pastor, 2008).

La progresiva ampliación del número de mujeres en la profesión médica, debería suponer la introducción de una serie de cambios en la actual regulación laboral a fin de que ésta case lo mejor posible con las particularidades que acompañan al hecho de ser mujer, y que básicamente se centran en el fenómeno del embarazo y de la maternidad; por ejemplo la exención de guardias en estas circunstancias (CESM, 2004). Puede ocurrir que las mujeres con responsabilidades familiares no puedan asumir ciertas demandas propias de las profesiones sanitarias en determinados períodos de su vida, como la rotación de turnos, las guardias de 24 horas, o el trabajo en determinados servicios como Radiología (Azumendi, 2009). Debemos conseguir convenios de trabajos más flexibles, pero no más precarios.

La situación en España

La profesión médica ha cambiado mucho en los últimos años en lo que a la presencia femenina en la misma se refiere. Según el último informe de la CESM (Confederación Estatal de Sindicatos Médicos)

presentado a finales del primer trimestre de 2004, sobre la situación de la profesión en España (Ruiz, 2004), el 70% de los/as nuevos/as licenciados/as son mujeres. El estudio pone de relieve que las mujeres comienzan a ser mayoría entre el personal facultativo español y que en el año 2010, ya ocuparán el 50% de las plantillas. Estas cifras contrastan con las que se manejaban en 1965, y a las que también se refiere el análisis, donde las mujeres médicas sólo suponían el 8,4%.

Por especialidades el estudio refleja que Bioquímica Clínica, Rehabilitación, Análisis Clínicos y Geriátrica son las áreas con una mayor presencia femenina. Según Miguel Ángel García, de la Fundación CESM y uno de los artífices del estudio, “hasta ahora éstas han sido las especialidades que le han supuesto a la mujer poder compaginar la vida laboral con la familiar. Sin embargo, la tendencia es que eso cambie y que, al igual que el hombre, la mujer elija la especialidad que más le guste” (Ruiz, 2004). En el extremo opuesto, las áreas con un menor número de mujeres son Urología, Cirugía Cardiovascular, Cirugía Torácica, Traumatología, Neurocirugía y Cirugía Maxilofacial.

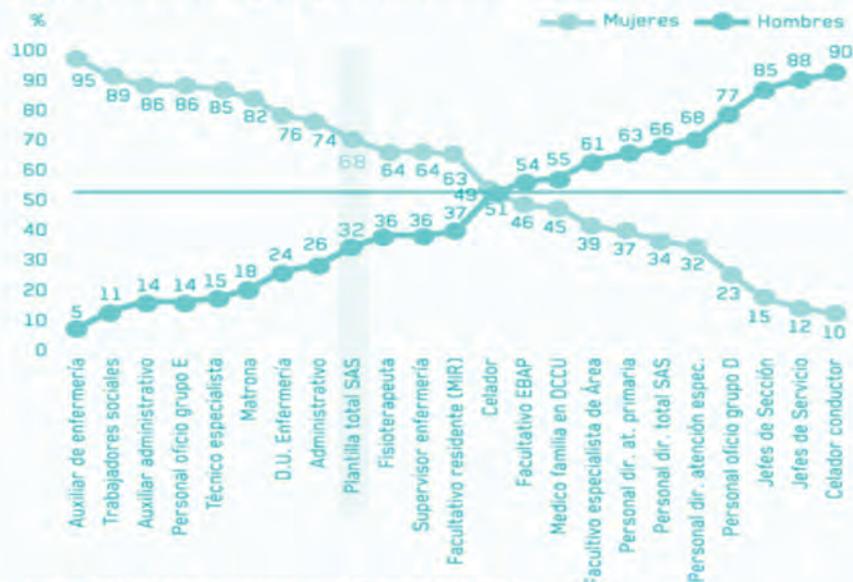
Las mujeres en el Servicio Andaluz de Salud (SAS)

Centrémonos ahora en nuestro contexto más inmediato, la Comunidad Autónoma Andaluza. El SAS tiene una publicación periódica, del mismo nombre, dirigida a todos sus profesionales. En el número 21, correspondiente a Marzo de 2004, y con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, presentaba una reflexión sobre el papel, la presencia, los avances y los desafíos que se plantean a la mujer en esta organización sanitaria andaluza. Cuatro años después en el número 38 correspondiente a marzo de 2008, se presenta un análisis del número de mujeres y hombres en los indicadores sanitarios.

Entre los datos que nos presentan, el primero que podemos destacar, observando las Tablas 1 y 2, es que el 68% del total de la plantilla del SAS son mujeres, es decir, más de la mitad de su personal. Sin embargo esta cifra hay que matizarla, en función de perfiles y grupos profesionales. En el *personal facultativo* hay un acercamiento en el número de mujeres y hombres, así como en los EABP (Equipos de Atención Básica Primaria). El perfil del *personal sanitario no facultativo* es mayoritariamente femenino. Este porcentaje oscila entre el 95% de mujeres entre las/os auxiliares de enfermería, el 85% entre técnicos/as especialistas, el 82% entre las matronas y el 76% de los DUE. Por *niveles asistenciales*, en atención primaria hay mayor equiparación (54% de mujeres) que en atención especializada, donde el 66% son mujeres.

La presencia de la mujer en los *puestos directivos*, es mayor en atención primaria (46% mujeres) que en los hospitales (33%). Esta presencia disminuye en las jefaturas de servicio y de sección (15 y 12% de mujeres, frente al 85 y 88% de hombres). Analizando la evolución en el tiempo de mujeres en los equipos directivos, se observa, con respecto al año 1996, un incremento porcentual de más 12 puntos en atención primaria y de 6 en hospitales. Si nos centramos en las tres provincias en las que se desarrolló nuestro estudio, Sevilla, Cádiz y Córdoba, veremos que los cargos directivos están mayoritariamente ocupados por hombres (Balbás, 2004). Según datos del SAS del año 2003, sólo había una mujer Directora de Hospital en Sevilla, frente a los 11 hombres que ostentaban ese cargo entre las tres provincias. Está claro que el número de mujeres está aumentando pero no en los cargos directivos, de momento. Es innegable la creciente incorporación de la mujer, se observa una tendencia a la feminización, especialmente en el personal facultativo. Parece que esta tendencia va a consolidarse, y encontramos algunos indicios para hacer esta afirmación.

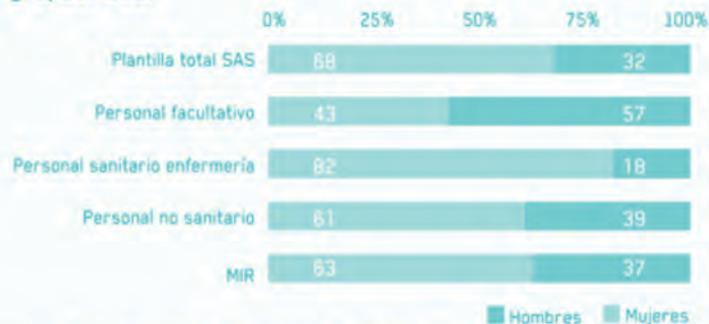
Porcentaje de hombres y mujeres en la plantilla del SAS, según diversos tipos profesionales. 2007



Fuente: Sistema Información Recursos Humanos SAS 2007

Tabla 1: Comparación del número de hombres y mujeres ocupando puestos similares (SAS, 2008)

Plantilla del SAS, mujeres y hombres. Porcentaje según grandes grupos. 2007



Fuente: Sistema Información Recursos Humanos SAS 2007

Tabla 2: Comparación por grandes grupos (SAS, 2008)

Si nos fijamos en los datos de la bolsa única de empleo del SAS, en el corte que se realizó el 31 de octubre de 2009, observamos que hay inscritos 533.354 aspirantes. De éstos, 120.104 es personal sanitario y 413.250 personal de gestión y servicios, es decir, las categorías profesionales no sanitarias. Por género, 404.601 inscripciones corresponden a mujeres (75,9%) y 128.753 (24,1%) a hombres. Esto nos ofrece una clara radiografía, de la situación de las mujeres en el mercado laboral y la búsqueda de empleo (Ver Tabla 3).

	Personal sanitario	Personal de gestión y servicios	Total	%
Hombres	23.611	105.142	128.753	24,1
Mujeres	96.493	308.108	404.601	75,9
Total	120.104	413.250	533.354	100

Tabla 3: Total personas inscritas por género en la bolsa única de empleo del S.A.S. Periodo valoración 31 octubre 2009. (Interes@S, Boletín del 18/11/09)

Los MIR (Médicos Internos Residentes) son otro indicador ideal para observar qué está ocurriendo en la sanidad andaluza en cuanto a comportamientos de género. Si en 2006 eran mujeres el 62,9% de quienes comenzaron a hacer la especialidad, dos años después, en 2008, este porcentaje se eleva al 66,3%. Algunas especialidades MIR a las que acuden las mujeres de forma masiva son la radioterapia oncológica (90%), la reumatología (86,5%), la rehabilitación (79,5%) o la ya citada ginecología. De las 50 especialidades a las que pueden optar cada año estos/as jóvenes para luego ejercer su profesión de médicos/as, tan sólo en 16 hay mayoría de hombres; inmunología (85,7%) y cirugía torácica (83,2%) son dos de estas especialidades en las que todavía los hombres arrasan (Mayordomo, 2009).

La primera mujer que se matriculó en Medicina en Andalucía lo hizo en Granada en 1912. Centrándonos en las tres provincias en las que hemos realizado el estudio, podemos decir que en 1925 encontramos a la primera mujer médica de Sevilla, en 1934 en Córdoba y en 1941 en Cádiz. La primera mujer Ministra lo fue en Sanidad (Federica Montseny en 1936); la primera promoción de Diplomados/as Universitarios/as de Enfermería es de 1977. En el año 2004 fue nombrada Consejera de Salud de la Junta de Andalucía Dña. M^a Jesús Montero. Es la primera mujer que asume la dirección de esta Consejería en nuestra Comunidad Autónoma. Anteriormente, en el 2002, fue Viceconsejera de Salud de la Junta y ya entonces era la mujer que había llegado a ocupar el puesto de mayor responsabilidad en la historia de la Sanidad Pública Andaluza. Nació en Sevilla en 1966 y es madre de dos hijas. Cuenta con una amplia especialización en gestión sanitaria y gerencia hospitalaria, ámbitos en los que ha desarrollado la mayor parte de su trayectoria profesional. Ella misma señala que a su condición femenina, tiene que añadir su juventud como elemento que ha condicionado el desarrollo de su actividad profesional. Considera que las mujeres han ido cobrando cada vez mayor importancia y han incrementado su presencia tanto en la actividad asistencial como en los cargos directivos: *“Hace años, los usuarios podían sorprenderse de encontrar a mujeres en determinados puestos o responsabilidades. Hoy ya no ocurre eso, aunque aún nos queda camino por recorrer y estoy segura de que seguiremos avanzando a paso seguro.”* (Entrevista. SAS Información, mayo-junio 2004). En la actualidad sigue desempeñando este cargo.

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



Aprender de estas

mujeres

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

Cuatro mujeres emprendedoras

Todas las mujeres que formaron parte de nuestro estudio, tienen el mismo grado de significatividad para nosotras, sin embargo, por motivos de espacio, en este trabajo presentamos sólo a cuatro de ellas. Se trata de mujeres que han conseguido logros personales y profesionales que las han llevado a situarse en determinados puestos de responsabilidad. Mujeres que están realizando importantes aportaciones, no sólo en su campo de trabajo, sino en lo que se refiere a la representatividad y la visibilización de la mujer como profesional.

Sus edades medias están en torno a los 50 años. En su mayoría proceden de familias acomodadas sin problemas económicos, pero también hemos encontrado casos en los que han tenido que trabajar para costearse los estudios. En cuanto a la forma de convivencia es plural, tres tienen pareja estable desde hace muchos años e hijos/as mayores; una de ellas no tiene pareja ni hijos/as, en estos momentos por diversas causas. (Todos estos datos en el momento en que se realizaron las entrevistas). En cuanto a la conciliación, encontramos casos variados, desde las que han tenido que asumirlo todo con respecto a la casa y los/as hijos/as, porque sus maridos se desentendían, hasta las que han contado con la colaboración y el apoyo incondicional de los mismos.

Uno de los aspectos que caracterizan a estas mujeres es la importancia que dan a los valores fundamentales, esos que aprendes cuando eres pequeña y que son los que realmente van a dar integridad y sentido a tu vida. Con la experiencia han matizado algunos y han añadido otros nuevos; a lo largo de su vida han ido incorporando nuevos aprendizajes, cuentan con más instrumentos, pero consideran que mantienen todos los valores importantes. Si tenemos que elegir algunos empezáramos sin duda por hacer referencia a dos que aparecen de una forma muy destacada y podríamos considerar denominador común o hilo conductor de sus vidas, *un marcado sentido de la responsabilidad y una enorme capacidad y disciplina de trabajo*. Encontramos también *el tesón, la sensatez y el espíritu de superación*; consideran esenciales la honestidad y la ética en el trabajo. Son mujeres sensibles a los problemas de los demás, que por encima de todo *creen en lo que hacen*, son positivas y se entusiasman con cada uno de los proyectos que emprenden. Les gusta de veras su profesión, quizás aquí está la clave de su éxito y además son capaces de levantarse y reaccionar ante las adversidades mirando hacia delante, buscando alternativas y soluciones.

En cuanto a la igualdad no la viven ni la entienden sólo en relación a los derechos de las mujeres, es algo que observan a muchos niveles y les preocupa de una forma muy intensa la injusticia que hay en el mundo. Si la igualdad fuera real todo lo demás llegaría como una consecuencia natural. ¿Cómo debería ser la nueva sociedad para ellas? pues por encima de todo una sociedad igualitaria, en la que todo el mundo tenga las mismas oportunidades, en la que no hubiera nadie con necesidades básicas por cubrir y en la que se respete a las personas, como tales. Una sociedad plural, en la que no exista ningún tipo de maltrato ni violencia hacia las personas. Una sociedad que *“asuma sus responsabilidades sobre el planeta que hemos heredado; que siga avanzando en la búsqueda de nuevos descubrimientos que nos proporcionen felicidad”*, y sobre todo *“una Sociedad en la que las relaciones humanas sean verdaderamente humanas, y en ese sentido, la igualdad entre hombres y mujeres sea, por añadidura.”* (M^a Fernanda Raposo).

Aprendamos de la experiencia y la vida de estas mujeres, buscando en ellas lo más valioso y positivo para nosotros/as mismos/as: Pepa Amate Maine, Mercedes González Rodríguez-Salinas, M^a Fernanda Raposo Triano y M^a José Requena Tapia.

PEPA AMATE MAINE

“Yo siempre he trabajado mucho, he trabajado muchísimo y he estudiado muchísimo desde chica, pero he tenido también la suerte de que he encontrado gente que me ha apoyado siempre.”



Titulación:

Diplomada en Enfermería.
Empezó como Auxiliar de Clínica.
Trabajó 23 años en el mismo Hospital.
Después pasó a Atención Primaria.

Profesión:

En el momento de hacer la entrevista es Directora de Enfermería del Centro de Salud “La Serrana” en Jerez. Posteriormente deja el cargo de gestión y se va a trabajar más cerca de casa.

A nivel Personal:

Es de Jerez.
Casada y con dos hijas.

Valores y capacidades

- * “Soy una persona muy perfeccionista”.
- * “Creo que sigo manteniéndome íntegra en mis planteamientos y mis valores, en conservar creencias y formas de vivir que considero que no se pueden cambiar nunca, y que, aunque sea duro y vayas contracorriente, tienes que seguir”.
- * “Percibo una falta de valores en la sociedad, sobre todo la falta de respeto”.
- * “Quiero ser muy equitativa, me importa mucho ser justa, que nadie de mi equipo se sienta discriminado, que todo esté consensuado, yo creo que es una virtud mía, el que soy justa”.
- * “Me duele mucho decir no, porque tengo un excesivo celo por no herir a la gente”.
- * “Me causa mucho estrés que los demás no entiendan mi buena intención”.

¿Cómo llegó a estudiar Enfermería?

- * Empezó a trabajar con 12 años, ha trabajado en casi todo.
- * “Yo quería ser profesora, no soy enfermera de vocación, luego me enamoré de esta profesión”.
- * “Creo que se plantearon lo de mi carrera como un objetivo político... conseguir que la hija de un obrero eventual hiciera una carrera universitaria en el 73”.

Apoyos

- * Siente como personas influyentes en su vida a su padre y su madre. También a su marido: “Mi marido ha sido fundamental, por lo que me ha apoyado siempre para que mi trabajo sea lo más importante y que no interfiera nada”.
- * Se siente súper-apoyada por sus amigos y amigas y les devuelve el cariño cada día con más fuerza.
- * “En mi casa desde pequeñas las niñas han asumido que los dos trabajamos y que el primero que llega, si hay una tarea por hacer, la hace. Mi marido asume mucho más en la casa que yo”.

“La sociedad que yo quiero es aquella en la que cualquiera que quiera hacer algo pueda tener la oportunidad de hacerlo.” “El cambio tiene que venir del interior de las personas, hay que pensar de forma diferente.”

MERCEDES GONZÁLEZ RODRÍGUEZ-SALINAS

“Las mujeres somos más observadoras y más justas, queremos darle a cada uno lo que le corresponde ni más ni menos...”



Titulación:

Doctora en Medicina y Cirugía. Especialista en Medicina Legal y Forense.

Profesión:

En el momento de hacer la entrevista es Médica Forense de la Administración de Justicia.

Posteriormente pasa a ser Directora del Instituto de Medicina Legal de Cádiz (desde mayo de 2004).

A nivel personal:

Es de Cádiz.

Está casada y tiene un hijo y una hija.

Su formación

- * “Yo hice medicina porque me gustaba mucho la psiquiatría, y después al ver la labor de mi padre como juez pues me gustó mucho la Medicina Legal y cuando me dieron la asignatura Medicina Legal pues dije esto es lo mío.”
- * “Tú no te puedes quedar con lo que has aprendido porque continuamente salen cosas, sea lo que sea a lo que te dediques y en medicina mucho más.”

Capacidades y Valores

- * “Creo que no he perdido las ganas de hacer las cosas bien, la responsabilidad. Me inculcaron el ser responsable y el hacer lo que crees que tienes que hacer pese a todos.”
- * “Tampoco he perdido el hecho de indignarme ante la injusticia, a mí lo injusto me indigna.”
- * “Cuando tienes un caso tienes que decidir tú sola y eso te marca mucho.”

Conciliación / Igualdad

- * “He tratado siempre de compaginar mi vida profesional con la familiar. He tenido que programar mucho las cosas.....yo quería las dos cosas, no quería renunciar a ninguna de las dos.”
- * “Las que llevamos trabajo, familia y todo por delante es a costa de un gran esfuerzo personal y pienso que eso no debería ser así.”
- * “Yo pienso que es más a nivel personal y doméstico donde no veo el cambio.”
- * “Nos echamos todo encima, queremos tirar de todo para adelante nosotras solas...”
- * “Yo no vivo para trabajar, yo trabajo para vivir y me gusta mi trabajo.”

“Me inculcaron el ser responsable y el hacer lo que crees que tienes que hacer pese a todos. Siempre he dicho lo que creía que tenía que decir, incluso sabiendo que no iba a gustar a las partes, porque creía que era mi obligación.”

M^{ra} FERNANDA RAPOSO TRIANO

“La ignorancia es la peor de las catástrofes y es lo que más empequeñece y reduce a las personas.”



Titulación:

Diplomada en Magisterio.
Licenciada en Medicina.
Formación de postgrado
en Educación para la
Salud.
Experta en Administración
Sanitaria.

En lo profesional:

En el momento de realizar
la entrevista, es la Subdi-
rectora Médica del Hospi-
tal de Traumatología
“Virgen del Rocío” de Se-
villa.
En febrero de 2004 pasa
a ser Gerente del Hospital
General de Jerez.

En lo personal:

Es de Sevilla.
Está casada y tiene dos
hijos.

Sus inicios.

- * Estudió Magisterio por imposición paterna: “decía que la carrera de la mujer era casarse, y nos obligó a todas por “Decreto Ley” a estudiar Magisterio para no dejar en ridículo a nuestros maridos.”
- * Ahorró y se matriculó por libre en PREU, preparándose al mismo tiempo que hacía el primer curso de Magisterio, sin contarlo en casa.
- * A pesar de ello su padre le enseñó habilidades que en aquella época eran propias sólo de los varones, lo que le dio una ventaja frente a las niñas de su edad.
- * Su madre también ha sido muy influyente en su vida “era una mujer muy sencilla pero muy inteligente, de una inteligencia natural grandísima.” Siempre le decía: “todo lo que puede hacer una persona lo puede hacer otra”

Capacidades y valores

- * Constancia en el trabajo; interés intelectual; una especial forma de autoestima que la lleva a creer que su vida nunca debe depender de lo que los demás quieran hacer o decir de ella; la solidaridad entendida sobre todo como la necesidad de proporcionar educación básica a todo el mundo.
- * No basta con ser inteligente hay que trabajar: “Con mucho trabajo, con mucha constancia se puede sacar una persona torpe adelante, y con mucha inteligencia y poco trabajo estás en un mundo de vagos.”
- * Se considera una buena negociadora y le gusta potenciar a la gente. Se ha ganado el respeto de su equipo.
- * Para analizar los casos hay que “ponerse la chaqueta” del otro.

La igualdad

- * Compaginó su trabajo como Maestra con los estudios de Medicina. Su marido es cirujano.
- * Dejó la carrera en varias ocasiones, para tener y atender a sus hijos, y luego retomó los estudios: “Nunca les he contado todos los sacrificios que yo he hecho para ser la mejor madre del mundo.”
- * Ha tenido que “guerrear”, como ella dice, pero ha conseguido que todo se vaya compartiendo en casa.

Aspira a una sociedad: “en la que las relaciones humanas sean verdaderamente humanas, y en ese sentido, la igualdad entre hombres y mujeres sea por añadidura.”

M^a JOSÉ REQUENA TAPIA

“Si un hombre hace una cosa mal está disculpado, pero una mujer siempre está cuestionada. Tienes que estar demostrándolo, no solo haciéndolo, demostrando que lo sabes hacer y que puedes hacerlo.”



Titulación:

Doctora en Medicina.
Especialidad Urología.

Profesión:

En el momento de hacer la entrevista es Jefa del Servicio de Urología del Hospital Reina Sofía de Córdoba.

En lo personal:

Es de Sevilla pero vive en Córdoba.
No tiene hijos.

- Conciencia de la desigualdad

- * “Mi padre entendió que mi hermano tenía que estudiar, pero que las mujeres teníamos que estar en casa y como mi madre cosía, aprendí a coser”.
- * “Creo que el hecho de ver que mi hermano estudiaba y yo no, me tenía picada”.
- * “Llegué a Córdoba y me presenté a la Comisión del Hospital, a hacer mi especialidad y no fui consciente de que no había mujeres en Urología hasta mucho después, cuando fui a un congreso y me di cuenta que era la única”.
- * “En el tiempo que estuve estudiando la carrera nunca me había cuestionado que en alguna especialidad no hubiera lo mismo hombres que mujeres”.

Capacidades

- * “La formación es importante pero, a veces, hay cosas que tienen mucho de carácter, de *ser propio*; es decir, tú puedes aprenderlo todo pero seguramente te resulta más fácil si llevas algo de madera.”
- * “Nunca veo dificultades aquí dentro, yo creo que todas las cosas se pueden hacer.”

Valores

- * “De mi madre aprendí la disciplina de trabajo, de mi padre la honestidad y de mi colegio que a la vida has venido para hacer algo. Nunca tuve muy claro hasta donde quería llegar, sólo sabía que quería seguir”.
- * “Tú no puedes hacer un servicio en la entelequia, si no tienes gente que trabaja todos los días y que trabaja bien, tú no eres nadie”.
- * En su Servicio se hace todo por consenso: “todo se habla, todo se pone encima de la mesa, yo jamás oculto nada”.
- * No entiende que nadie pueda matar a nadie cuando el personal sanitario se desvive por salvar vidas.

Tenía que elegir

- * Hubiera querido tener muchos hijos/as, pero no hubiera estado dispuesta a dejarlos, tuvo que elegir: “Para mí era tan potente lo que sentía por mi profesión que era incapaz de pensar que tuviera que hacer otra cosa”.

“Creo que tienes que delegar, tener gente en la que confíes y dejar que se desarrollen. Por supuesto abrir caminos, tomar decisiones, llevar la cabeza y estar ahí para respaldar a tu gente, que sepan que si hay un problema tu jefe está ahí y va a poner la cara.”

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



Actividades **y**

recursos

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

A continuación se proponen una serie de actividades que pretenden ofrecer la oportunidad de trabajar y reflexionar de forma individual y grupal, sobre el papel de la mujer como profesional, en el campo de la Sanidad. Así mismo, se busca sensibilizar y motivar a los y las alumnos y alumnas, despertando en ellos y ellas, actitudes y valores positivos hacia la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos de la vida.

En primer lugar se presenta una actividad introductoria, para aproximarlos/as al tema. Le siguen una serie de actividades variadas desde visionados de películas, hasta valoración y comentarios de artículos actuales. Terminamos, con una actividad de evaluación, a través de la cual tanto el/la profesor/profesora, como los y las alumnos y alumnas, podrán hacer una valoración y aplicación global de lo aprendido.

1.1. Actividad introductoria:

SE DICE, SE COMENTA..... ¿TÚ QUÉ OPINAS?

Con esta actividad se trata de que los/as alumnos/as reflexionen analizando algunas afirmaciones que se les presentan, indicando el grado de acuerdo con las mismas. A continuación se establecerá un debate grupal, en base a las respuestas obtenidas y a la justificación de las mismas por parte de los/as chicos y chicas. El/la docente puede adaptar el cuestionario en función de las características de su grupo clase.

	TA	A	D	TD
La medicina siempre ha sido cosa de hombres				
Algunas especialidades sanitarias no son adecuadas para las mujeres				
Los cargos directivos en los hospitales suponen un nivel demasiado alto de dedicación y stress para que puedan desempeñarlos las mujeres				
Los turnos y las guardias en los hospitales son incompatibles con las tareas que las mujeres deben desempeñar como madres y esposas				
Las mujeres prefieren que su ginecóloga sea otra mujer				
No es lógico que los hombres ejerzan como "matronas"				
Como madre/padre me siento más segura/o si el pediatra es mujer				
La diplomatura en enfermería es muy adecuada para que la estudien las chicas que estén interesadas por la rama sanitaria				

	TA	A	D	TD
Las especialidades médicas en las que el número de mujeres es mayor, implican un nivel más bajo de dificultad				
Las mujeres y los hombres tienen las mismas capacidades para ejercer cualquier especialidad en medicina				
Las mujeres están más capacitadas afectivamente para el trato directo con los/as pacientes por su instinto maternal				
.....				

TA: Totalmente de acuerdo

A: De acuerdo

D: En desacuerdo

TD: Totalmente en desacuerdo

1.2. Actividades de desarrollo del tema

1.2.1. ANÁLISIS DE UNA PELÍCULA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Título: *Nunca Jamás*: es una extraordinaria historia sobre la vida de tres mujeres médicas que trabajan en un hospital de San Francisco. (Ver sinopsis en el capítulo I).

Desarrollo de la actividad

El/la profesor/a deberá visionar la película antes de presentarla al grupo clase, con el fin de valorar la idoneidad de la misma y la mejor forma. Una vez que los/as alumnos/as han visto la película se les presenta una ficha para que la completen individualmente, con preguntas del tipo:

- Valores que identificas en cada una/o de las/os protagonistas.
- Principales dificultades a las que se enfrentan.
- Estrategias que utilizan para resolver sus problemas.
- Mujeres profesionales: señala los tópicos que se presentan en la película.
- Con cuál de los/as protagonistas te identificas más ¿por qué?.

A continuación se reunirán por pequeños grupos y sacarán conclusiones que se expondrán en el gran grupo.

1.2.2. ¿MÉDICA Y ENFERMERO?: EL LENGUAJE ES MPORTANTE

Introducción:

De un tiempo a esta parte se están feminizando algunos términos que tradicionalmente han sido masculinos. En el ámbito de las titulaciones académicas, existe desde el año 1995 una orden que adecúa dichos títulos a la condición masculina o femenina de quién los obtenga. Es por ejemplo el caso de la medicina, término que por cierto es de género femenino. Todavía nos choca un poco la palabra médica,

y se debe a su escasa utilización. Reflexionemos sobre la importancia del lenguaje escrito y oral y la influencia que tiene en nuestra percepción del papel de la mujer en el ámbito sanitario.

Desarrollo de la actividad:

El alumnado deberá buscar en periódicos y revistas expresiones o declaraciones en las que se utilicen términos relacionados con las profesiones sanitarias que se consideren restrictivos por referirse sólo a hombres o sólo a mujeres. Cada una de ellas se escribirá en una tarjeta y se expondrá a la clase, para proponer alternativas a dichas expresiones con términos que puedan ser utilizados para referirse a ambos géneros.

Ej. “*Se está dando una completa información a los médicos de la zona sobre.....*”

Alternativa: “*Se está dando una completa información al personal médico de la zona.....*”

Referencia: Garí Pérez, A. (2006) “Hablamos de Salud. En femenino y en masculino”

Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

<http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/hablamosDeSalud.pdf>

1.2.3. FORO DE DEBATE

Introducción:

La medicina se ‘feminiza’. Las médicas serán mayoría en casi todas las especialidades dentro de una década. JOAQUÍN MAYORDOMO (16/05/2009). Con este titular comienza el artículo publicado en “El País”. A continuación el autor ofrece una serie de datos estadísticos que confirman esta idea, y termina con el siguiente texto:

Mientras él es ‘doctor’, ella es la ‘niña’

Cuenta Blanca Marcos, médica de familia en el centro de salud Albaicín (Granada) que todavía hay pacientes que a la médica la llaman “la niña” mientras que si es un hombre el que les atiende, es “el doctor”. Es una anécdota, claro, pero viene a ilustrar lo que cuesta implantar el concepto de “iguales” en cualquier profesión.

Sin embargo, distintos estudios demuestran que las médicas se llevan la palma del éxito a la hora de ganarse el reconocimiento de los/as enfermos/as. “Todo lo que tiene que ver con áreas psicosociales: afectos, cuidados y relaciones familiares o problemas emocionales, lo gestionan mejor las médicas”, resume Ana Delgado, docente e investigadora en la EASP.

Delgado destaca también que, en el área asistencial, “siempre según los estudios que hay hechos”, las médicas son más participativas y realizan más actividades de prevención. Pero también en la praxis diaria, éstas, las médicas, tienen su talón de Aquiles. “Tenemos muchas dificultades para conciliar la vida familiar y profesional, y no hablemos ya de la promoción profesional... que ésa sí que nos cuesta. ¡Mucho más que a los hombres!”, denuncia Blanca Marcos.

El horario flexible y la reducción de jornada son dos de esos puntos para los que la feminización sanitaria exigirá que haya cambios. Y cambios profundos habrá, también, por ejemplo, en la obstetricia y la ginecología, donde hasta ahora los hombres han impuesto sus propios criterios y parámetros.

Por otra parte, si las médicas deciden ser directivas –por ahora es una minoría la que está haciendo esta elección– “las horas a las que se fijan las reuniones o lo que duran éstas, que los hombres parece que nunca tienen prisa, son temas que requieren también un cambio”, comenta Amparo Ortega, médica de familia, con dilatada experiencia en la labor directiva.

Ella sabe el coste añadido que tiene para las médicas esta elección para conciliar la vida laboral y familiar. “De pronto te caen tres trabajos: tu profesión, directiva y, por supuesto, la familia”, resume.

Así pues, parece razonable pensar que, en Andalucía al menos, el ejercicio de la medicina, ya en un futuro inmediato, se presenta abocado al debate y, por supuesto, a los cambios. ¿Pero qué cambios? De momento, las médicas sólo piden que no les ocurra como a las enfermeras, que siendo mayoría (75%), los hombres se han apropiado del término –frecuentemente se escucha el término “enfermeros”, pese a que haya mayoría de presencia femenina– y de más del 50% de los puestos directivos.

Desarrollo de la actividad:

Se le proporcionará al grupo el texto anterior para que lo lean individualmente. A continuación, se establecerá un debate general moderado por uno/a de los/as compañeros/as de clase, o puede dividirse la clase en dos grupos (aleatorios o siguiendo un criterio que el/la docente considere oportuno) que deberán defender posturas diferentes.

Puede consultarse el artículo completo en la siguiente dirección: http://www.elpais.com/articulo/andalucia/medicina/feminiza/elpepiespand/20090516elpand_15/Tes?print=1

POSIBLES PREGUNTAS PARA COMENZAR EL DEBATE.:

¿Son mayores los problemas de conciliación en el ámbito sanitario que en otras profesiones?

¿Crees que hay especialidades que no son adecuadas para que las ejerzan las mujeres o los hombres? ¿Cuáles y por qué?

¿Crees que los pacientes tienen en cuenta a la hora de elegir médico/a si es hombre o mujer? ¿Ocurre más en unas especialidades que en otras?

1.2.4. DRAMATIZACIÓN: “¡No quiero doctores con faldas!”

Introducción:

En 1878, la revista **El Siglo Médico** publicaba lo siguiente:

“hace algún tiempo viene discutiéndose si la mujer servirá o no para ejercer la Medicina. Poco podré decir sobre este asunto, pero desearía que las jóvenes muchachas o jamonas, que se dedican a tan noble y difícil profesión se hicieran cargo de si su pudor les consentiría continuar los estudios y luego llevar a cabo su cometido. Mucho trabajo costaría a las alumnas de medicina familiarizarse con los cadáveres en las salas de disección, y luego ir a sus casas a cumplir sus labores con los rebordes de las uñas teñidos de sangre y algunos miasmas en las narices. Así pues les aconsejo que no dejen la aguja de la mano y sus múltiples labores, que no les faltarán camisas que planchar y remendar o hijos a los que prodigar sus cariñosos cuidados, y la que no se conforme con esto puede coger el estropajo e irse a fregar, porque la mujer nunca servirá para ejercer la medicina, y mucho menos la cirugía.”

Desarrollo de la actividad.

A partir del texto que se presenta, en el que se incluyen los “típicos tópicos” sobre las funciones que debía desempeñar la mujer en aquella época, se propondrá a los/as alumnos/as que organicen una pequeña representación teatral en la que se recreen situaciones que una mujer que trabaja en el ámbito de la sanidad puede encontrar en su quehacer diario. Se les pedirá que representen la misma situación a finales del siglo XIX y a principios del XXI y comente las diferencias y similitudes que puedan encontrar.

Para ampliar información pueden consultarse las biografías de mujeres en el campo de la medicina del siglo XIX y principios del XX, comparándolas con las fichas que les proporcionamos de nuestras Andaluzas en la Sanidad, en el siguiente link:

<http://siguiendoluna.blogspot.com/2007/01/mujeres-y-medicina-no-quiero-doctores.html>

1.2.5. ANÁLISIS DE SERIES DE TV

Introducción

Actualmente parecen estar de moda las series “sobre médicos y médicas”: Anatomía de Grey, House, Emergencias, Doctoras de Filadelfia, MIR....

Para esta actividad podríamos seleccionar cualquiera de ellas, pero pensamos que “Hospital Central” sería bastante adecuada porque se desarrolla en un contexto cercano que puede resultar más familiar a nuestros/as alumnos/as.

Desarrollo de la actividad.

El/la profesor/a seleccionará uno de los capítulos, en el que el tema principal sea algún conflicto que afecte a alguna de las profesionales femeninas. Para ello puede utilizar la página web de la serie que se incluye en el capítulo introductorio. Tras el visionado del mismo, se planteará un debate guiado, que el/la docente habrá preparado en función de la temática del capítulo, las características del grupo con el que trabaja y los objetivos que se plantea.

1.2.6. ¡QUE TIEMPOS AQUELLOS.....!

Rita Levi-Montalcini:

Premio Nobel en Medicina en 1986 (conjuntamente con Stanley Cohen), “Por sus descubrimientos sobre los factores de crecimiento.”

Nació el 22 de abril de 1909 en Turín. Se doctora en medicina en 1936. Además de ser una mujer decidida a estudiar y ejercer la medicina y la investigación, era Judía en la época de la Segunda Guerra mundial, por lo que fue perseguida doblemente.

Desarrollo de la actividad.

El objetivo de la actividad es el de analizar las situaciones que vivieron mujeres de otras épocas, no demasiado lejanas a la nuestra, con el fin de entender los progresos que hemos ido consiguiendo.

En el enlace que incluimos más abajo, podemos encontrar un video de algo más de 2 minutos de duración del telediario de TVE del 22 de abril de 2009, día en que La Dra. Rita Levi cumplió 100 años. También se incluye un reportaje más amplio (24 minutos) sobre su vida, emitido en el programa “Utopía” del año 1991. <http://www.rtve.es/noticias/20090422/neurologa-italiana-rita-levi-montalcini-cumple-cien-anos-servicio-ciencia/268386.shtml>

1.3. Actividad final de evaluación: ¿Qué hemos aprendido?

Al igual que hemos empezado con una actividad introductoria, consideramos importarte terminar con una actividad de evaluación, en la que cada alumno/a pueda aplicar todo lo que ha ido aprendiendo y trabajando hasta este momento. Para ello, pensamos que sería muy adecuado utilizar las fichas de las cuatro Andaluzas que incluimos en el cuaderno de trabajo, porque son vidas reales y sobre todo se desarrollan en condiciones y contextos cercanos a nuestros /as chicos/as.

Introducción

En este cuaderno de trabajo hemos incluido algunos ejemplos de mujeres de nuestro tiempo que han logrado romper el conocido como “techo de cristal” y han llegado a ocupar puestos que hasta hace muy poco tiempo eran inaccesibles para las mujeres. En cada una de las fichas que os presentamos destacamos algunas frases que expresan, con sus propias palabras, lo que piensan, lo que valoran, lo que han considerado prioritario, aquello a lo que han tenido que renunciar y a lo que se han tenido que enfrentar para llegar al objetivo que se han marcado. Seguro que podéis encontrar similitudes o paralelismos con algunas mujeres cercanas a vosotras, que también han tenido que enfrentarse a situaciones difíciles y que son “luchadoras natas”.

Desarrollo de la actividad

Una vez que los/as alumnos/as han leído todas las fichas que les presentamos, deberán escoger dos de ellas, siguiendo criterios de afinidad con los valores que defienden o con las opiniones que expresan, o de admiración por la trayectoria seguida. Al ser una actividad final, a modo de evaluación, se trata de que apliquen todo lo aprendido y extraigan lo más valioso de cada una de ellas, relacionándolo con su futuro profesional. A partir de las ideas que vayan surgiendo, se elaborarán presentaciones que pueden realizarse utilizando el ordenador o de forma manual con cartulinas. El objetivo ha de ser crear una presentación atractiva para el resto del grupo tanto por su contenido, como por los recursos que se utilicen (música, enlaces web, colores brillantes, dibujos o fotografías llamativas...) en definitiva todo lo que suponga desarrollar la creatividad para extraer conclusiones y enviar un mensaje valioso, atractivo y significativo para el grupo.

2. PARA SABER MÁS

Balbás, M.J. (2004): *Mujeres que abren caminos en la sociedad*. Diputación de Córdoba.

CESM (2004): *La mujeres empiezan a tomar las riendas de la Medicina española*, www.cesm.org,

Tomado de la página de la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos. En dicha página, podemos encontrar información actualizada sobre la situación del sector.

Mayordomo, J. (2009): *La medicina se feminiza*.

http://www.elpais.com/articulo/andalucia/medicina/feminiza/elpepiespand/20090516elpand_15/Tes?print=1

Artículo publicado en mayo de 2009. El autor hace una reflexión sobre la situación actual de la profesión médica, en cuanto al número de mujeres que ejercen en cada especialidad. Se basa en los datos de un informe presentado en este mismo año, por Pilar Navarro, médica y profesora en la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP).

Munárriz, S. (2004): Retos pendientes para las mujeres en los entornos sanitarios: Mujeres, salud y poder. *Rev.All-i-oli. Quaderns de l'ensenyament del País Valencià*, Especial 8 de marzo.
<http://www.intersindical.org/stepv/allioli/index.htm>

OIT (2000): *Mujer, formación y trabajo: Los servicios sanitarios*, en *Documentos Cinterfor-OIT: Género! Un pacto entre iguales*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. Oficina para la igualdad de género, p. 115.

Ortiz, T. (2001): *El género organizador de profesiones sanitarias*, en Miqueo, C. y otros: *Perspectivas de género en salud. Fundamentos científicos y socioprofesionales de diferencias sexuales no previstas*, Madrid, Minerva Ediciones, pp. 53-75.

La autora es Catedrática de Historia de la Ciencia del Departamento A.P. e Historia de la Ciencia e Instituto de Estudios de Mujer de la Universidad de Granada (IEM) y ha dedicado muchos años a la investigación sobre la situación de las mujeres en la profesión médica, a lo largo de la historia.

Ortiz, T. *La mujer como profesional de la medicina en la España contemporánea: el caso de Andalucía, 1898-1981*

<http://ddd.uab.cat/pub/dynamis/02119536v5-6p343.pdf>

Con este trabajo la autora pretende introducir la consideración de las mujeres como grupo social dentro del discurso histórico-médico español, realizando un estudio de la mujer profesional de la medicina en Andalucía en los últimos cien años.

Es un documento de 24 páginas, un poco largo quizás, pero fácil de leer y muy cercano ya que incluye datos muy curiosos en relación a las primeras mujeres que estudiaron alguna carrera en nuestro país y los condicionantes sociales, religiosos y políticos que las rodearon, centrándose en las que estudiaron Medicina en las diferentes provincias andaluzas.

Pastor Gosálbez, I (coord.) (2009): *Mujeres en la sanidad: trayectorias Profesionales y acceso a cargos de Responsabilidad*. Universidad Rovira i Virgili. Tarragona. Memoria anual de investigación.

www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/767.pdf

Extenso informe en el que se presenta el desarrollo y resultados de la investigación realizada por un grupo de profesora/es en Cataluña, financiada por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.

Ruiz, C.(2004): *El 70% de los nuevos licenciados es mujer*. Diariomédico.com, 7 de junio.

San Segundo, G. (2006): *Medicina, nombre de mujer y mando de varón*.

<http://d14aafm5ckv3lj.cloudfront.net/n50/reportaje1.pdf>

La feminización de la Sanidad galopa a marchas forzadas. Las mujeres ya son mayoría en las facultades de Medicina y entre los médicos residentes. Pronto aventajarán en número a los profesionales, pero todavía les quedan parcelas por conquistar para conseguir la igualdad cualitativa con los hombres. Sí, las mujeres médicas son muchas, cada vez más, pero pocas con mando en plaza.

Reportaje muy bien documentado con una extensión de 7 páginas, que incluye cuestiones muy significativas en relación al papel de la mujer en la medicina.

Revista de Información periódica, publicada por el Servicio Andaluz de Salud. A continuación recomendamos algunos artículos, pero pueden encontrarse todos los números publicados en la siguiente dirección:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/listado.asp?mater=3>

SAS (2004a): *Las mujeres en el SAS. Profesión y género*, en El SAS Información, nº 21.

SAS (2004b): *Entrevista a la Consejera de Salud*, en El SAS Información, nº 23.

SAS (2007): *Las mujeres en la organización sanitaria* en El SAS Información, nº 34.

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/library/plantillas/externa.asp?pag=../publicaciones/datos/245/html/inicio.html>

Entrevista realizada a seis profesionales del SAS. Muestran su visión biográfica sobre los avances en las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y los retos que aún quedan por alcanzar en este campo. Son profesionales que cuentan con un amplio recorrido en esta organización y han experimentado personalmente los cambios producidos y la incorporación de la mujer en todas las esferas laborales y sociales. Entre ellos está la actual Consejera de Salud, M^a Jesús Montero. Consideramos que es un documento valioso, tanto por el tema que trata, como por el hecho de que se entrevista a cuatro mujeres y dos hombres, ya que la conciliación no es sólo tema de mujeres.

SAS (2008): *Mujeres y hombres en los indicadores sanitarios*, en El SAS Información, nº 38

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/library/plantillas/externa.asp?pag=../publicaciones/datos/287/html/inicio.html>

Los datos se presentan a través de cuadros y gráficos que facilitan su análisis visual. El o la docente puede seleccionar sólo los referidos a profesionales, ya que también se incluyen algunos referidos a pacientes



Capítulo VI

Aprender el camino
de la igualdad de
mujeres Andaluzas
en la Ciencia y la

Educación

Pilar Mingorance Díaz

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

introducción

La Ciencia es una actividad humana que busca el conocimiento de las cosas y constituye un aspecto particular de las innovaciones y descubrimientos que a través de la historia se han producido. Es inherente a la investigación la necesidad de enseñarla y difundirla. La ciencia es un producto surgido en un momento histórico y social, es una construcción social, no es neutral, obedece a diversas corrientes y está sometida a los factores históricos, sociales, económicos y políticos e ideológicos; se ha constituido muchas veces desde el poder y en ocasiones se ha puesto al servicio del poder. La ciencia es un producto humano y no puede quedar al margen de los hombres, ni de las mujeres, aunque en la historia aparentemente estas últimas han estado ausentes porque se ha descontextualizado y no se ha hecho visible su presencia. La historia de la ciencia como toda historia, ha sido escrita por los hombres y desafortunadamente no es tiempo todavía de poder realizar una historia común.

Los/as investigadores/as deben centrar su trabajo en el bien de la humanidad y la expansión de las fronteras del conocimiento científico, al tiempo que gozan de las libertades de pensamiento y expresión, así como de la libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos (Carta Europea, 2005).

Con este capítulo nos proponemos como objetivos:

- * Sensibilizar a las personas sobre la desigualdad en este campo, para conseguir que las mujeres dedicadas a la ciencia y a la investigación ocupen el lugar que, por méritos, les corresponde en el sistema de educación, ciencia y tecnología.
- * Hacer visibles a las académicas y científicas, desagregando por sexo las estadísticas referidas a la actividad educativa, científica y tecnológica.

¿Qué papel ocupa la mujer en el ámbito científico? ¿Por qué ha estado relegada a un segundo plano o a un plano inexistente? La mujer en la ciencia ha de salvar múltiples obstáculos para que su labor sea reconocida y para situarse a la misma altura que sus compañeros varones. La discriminación por razón de sexo es histórica, más en ámbitos como el de la ciencia, tradicionalmente copados por hombres.

La imagen de masculinidad que la historia nos proporciona de la ciencia es una fuerza poderosa para su autoperpetuación. Milagros Rivera (1998) alude a esta imagen en el prólogo al libro “Autoridad científica, autoridad femenina” con las siguientes palabras: “El mundo de la ciencia moderna y contemporánea, el mundo que nace con el Humanismo y el Renacimiento, ha sido descrito en nuestra época como *un mundo sin mujeres*”. Las mujeres han hecho descubrimientos muy importantes aunque posteriormente hayan podido ser ocultados cambiándoles el nombre al masculino para hacer creer que fue el invento de un hombre.

La recuperación de mujeres científicas del pasado y el reconocimiento de nuestras contemporáneas no es sólo una cuestión de justicia histórica, sino también de rigor científico. Las mujeres han seguido adelante con todas sus fuerzas han trabajado como científicas igual que los hombres. Tenemos ejemplos como Mileva esposa de Einstein, fue una luchadora que tuvo que abrirse paso en la universidad, con muchas dificultades. Para lograrlo, utilizó sus grandes dotes de matemática y física. Ayudó a su esposo en las revisiones de los cálculos; no obstante, nunca ha sido nombrada en las glorias del genial Einstein.



1. LA MUJER Y LA CIENCIA

Los libros de historia y los diccionarios bibliográficos hacen poca o ninguna referencia sobre el aporte de la mujer en esta esfera, pero desde los tiempos prehistóricos, empieza la humanidad a pensar, y con la observación, el recuerdo y la experimentación, va progresando en la elaboración de herramientas. Entre esas primeras actividades científicas, hay que tener en cuenta a la mujer primitiva que fabricaba utensilios y acumulaba conocimientos sobre plantas comestibles y medicinales. Desde los primeros tiempos de la historia a la mujer le interesa el saber.

La antropología siempre ha reconocido las habilidades y las herramientas utilizadas por la mujer en la labor de recolección. Ésta era la principal actividad de subsistencia de los primeros humanos y las mujeres recolectoras fueron las primeras “botánicas”. A través de la experimentación aprendieron a reconocer plantas, les dieron nombre y descubrieron métodos para neutralizar o eliminar el veneno de algunas que no eran comestibles. Como la recolección de alimentos exige una concepción del tiempo, aprendieron a reconocer las fases de la luna o la ascensión de una estrella y a relacionarlas con las estaciones y la disponibilidad de determinados comestibles. Desarrollaron instrumentos y tecnología para recolectar, preparar y conservar la comida. Inventaron el mortero y un molino primitivo para triturar semillas y granos. Esos instrumentos primitivos de cocción y preparación de alimentos pueden verse hoy día en los laboratorios modernos. La mujer recolectora descubrió propiedades medicinales en las plantas, aprendió a secar, almacenar y mezclar sustancias vegetales y a aplicarlas como tratamiento efectivo para diversas enfermedades. Tal fue su aporte, que desde esta botánica prehistórica no hubo mayores adelantos en la medicina sino hasta el descubrimiento de las sulfamidas y los antibióticos en el siglo XX.

No podemos hacer un recorrido de todas las mujeres que han aportado conocimiento, pero sí queremos dejar claro que desde el principio de la historia la investigación y los inventos no son cosa sólo de hombres. Una de las razones por las que no figura la mujer en la historia oficial es la imposibilidad de acceder a las instituciones educativas y científicas a lo largo de la historia, y la escasa presencia de mujeres en la práctica científica conduce a preguntarse por los mecanismos que la provocan. El papel de la mujer en las instituciones y en la investigación es inversamente proporcional al prestigio que reviste cada una de ellas, por ello las mujeres aparecen relegadas a campos determinados y trabajos concretos.

Actualmente destacan algunas mujeres científicas, en el campo de las ciencias biológicas y médicas en especial. Hoy el conocimiento ha crecido tanto y es tan complejo el trabajo de formulación de nuevas teorías, que ya ninguna persona trabaja sola sino en equipos, por ello, hay muchas mujeres talentosas

formando parte de estos grupos, e incluso dirigiendo estos proyectos y trabajos. Cada vez más, la mujer demuestra sus capacidades y habilidades en todos los campos del conocimiento y en la transmisión de dicho conocimiento, por ello hacemos un recorrido de académicas e investigadoras.

La igualdad es una actitud, que no se desarrolla con leyes y normativas, supone investigación y formación, dos herramientas para construir el cambio de ideas y de prácticas sociales que hacen posible la configuración de un mundo más justo. Y un cambio de enfoque en la formación inicial y continua de hombres y mujeres, agentes del cambio cultural necesario para que avance la Igualdad de Oportunidades y con ella la integración de capacidades y personas en el mundo del trabajo. Hay un camino hecho en esta dirección y un camino por hacer.



El desarrollo de la carrera investigadora supone a la mujer un esfuerzo superior. La mujer científica es como una *hormiguita* que trabaja con dedicación. El trabajo docente e investigador tiene la ventaja de gran flexibilidad de tiempo, creatividad, pero exige siempre dar pasos hacia adelante. Las mujeres tienen que luchar al máximo por lo que quieren conseguir con el mismo nivel de conocimiento, de competencia, de formación como los que le son reconocidos a los hombres. *Sin datos, no hay visibilidad; y sin visibilidad, tampoco hay credibilidad ni prioridad.* Esta reflexión de Cecilia Castaño, Catedrática de Economía de la Universidad Complutense, puede resumir uno de los puntos más importantes que nos indican la necesidad de aportar estadísticas.



2. LAS LEYES Y LA IGUALDAD

Hoy las leyes en todos los ámbitos tienen en cuenta a las mujeres y su promoción, también en la ciencia. Aportamos dos datos.

Ley de Igualdad en la universidad

En 2005, esta política se refleja en la necesidad de igualdad entre los dos sexos en los órganos de gobierno de las Universidades¹ propuesta en el Anteproyecto de Ley que modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOU).

Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

Y finalmente, el Anteproyecto de Ley *de la Ciencia y la Innovación para la Sociedad del Conocimiento en Andalucía*² (2007), recoge el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la investigación “sin que prevalezca sobre criterios de calidad, competencia y excelencia”, que deberá ser aplicado en la contratación y el desarrollo profesional del personal de las instituciones, y que servirá como uno de los indicadores a efectos de la financiación de las Universidades.

Las Universidades y los Planes de igualdad

Desde que en el año 2000 la **Comisión Europea** presentase el Informe ETAN para estudiar la posición de las mujeres en la Ciencia y la Tecnología, a través del grupo de trabajo Mujer y Ciencia, se han celebrado muchas reuniones con este tema.

¹ Anteproyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

² www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/Servicios/genero/informe/informe2007/informe-5-06

En Octubre de 2008 se celebra el I Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas celebrado en la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla y la creación de la Red de Universidades Públicas de Andalucía, y después en el 2009 las Universidades han ido elaborando sus planes de igualdad. Las ideas más comunes en estos planes las podemos resumir en los siguientes objetivos y recomendaciones:

- a) Acciones dirigidas a mejorar la conciliación
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades
- c) Potenciar una docencia respetuosa con el principio de igualdad
- d) Formación específica en género
- e) Igualdad de derechos laborales y sociales para hombres y mujeres
- f) Promover la participación de los hombres y las mujeres en la gestión universitaria
- g) Organizar seminarios y coloquios para la reflexión y el debate

No basta con pensar que el tiempo todo lo arreglará, hay que actuar porque el retroceso es posible. Hay un aspecto clave que continúa limitando el futuro potencial investigador de Europa: la infrarrepresentación de las mujeres en los campos de la ciencia, la investigación y el desarrollo, aunque se van dando pasos para mejor. *Las financiaciones con fondos estatales deben concederse únicamente a las instituciones y organizaciones cuyas políticas incluyan la igualdad de género* (Resolución de la International Union of Pure and Applied Physics 2002).

3. LOS DATOS CANTAN. ANDALUZAS EN LA EDUCACIÓN Y EN LA INVESTIGACIÓN

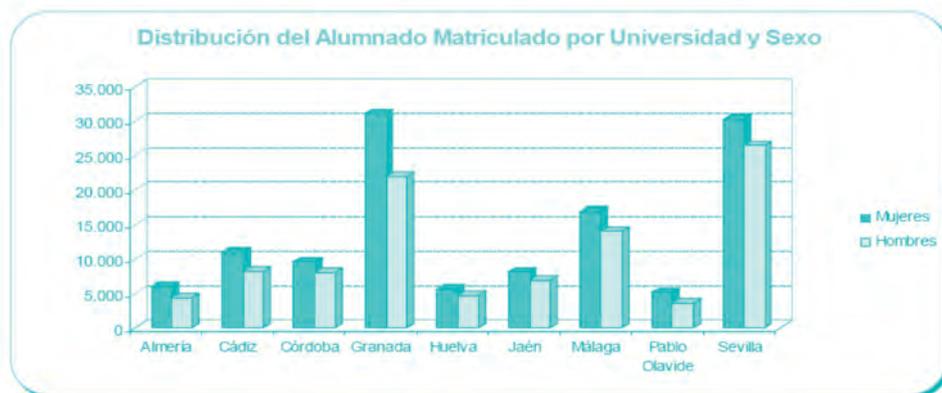
El I Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres (2010-2013) editado por el Instituto Andaluz de la mujer presenta datos sobre las mujeres universitarias y así podemos empezar por determinar el porqué de la elección de las carreras universitarias, preguntarse el motivo por el cual una mujer tiene más probabilidades de elegir un tipo de carrera u otra, esta elección entraña desde motivos personales, sociales etc., pero parece ser que uno de los más importantes es la falta de modelos a seguir en esos ámbitos, es decir, no hay mujeres visibles para tomar como referencia. Desde 1985 se empieza a notar en nuestra sociedad la incorporación de las mujeres a las distintas actividades científicas y académicas. Pero se avanza con retraso aunque con mucha seguridad. Así, por ejemplo, Margarita Salas Falgueras, científica y eminente investigadora, Doctora en Bioquímica, Profesora de Investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Presidenta del Instituto de España, responsabilidad que por primera vez ostenta una mujer, nos ha demostrado que se puede llegar donde una mujer quiera, es el único sillón femenino en la Real Academia de Ciencias; o la doctora Carmen Maroto que se sienta desde 1999 entre cincuenta miembros varones en la Real Academia de Medicina.

3.1 Datos del alumnado. Vamos a presentar la participación de las mujeres en el mundo de la ciencia. Empezamos por el acceso de la mujer a la Universidad, porque sin la formación no se pueden escalar los niveles de la ciencia.

En cuanto al alumnado de Enseñanza Universitaria, el 55% son mujeres y se gradúan el 61% de ellas. Ahora bien, la mayoría están en Humanidades, Sociales, Experimentales y Ciencias de la Salud. Son

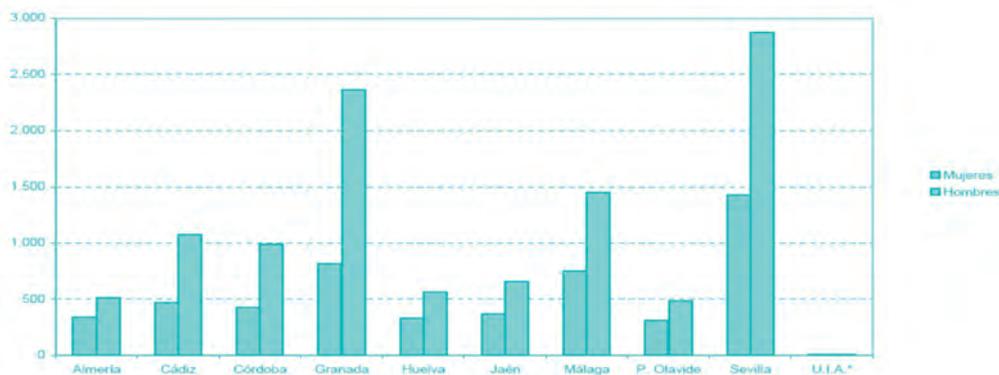
minoría en las carreras técnicas, tanto en Andalucía como en España. el 80% de los hombres cursan ramas técnicas frente al 20% de las mujeres.

Por sexo, en las universidades andaluzas en 2008, las mujeres superan a los hombres en los estudios universitarios, de 123.921 mujeres frente a los 98.421 hombres.



3.2 Los datos sobre el Profesorado nos dicen que todavía la participación de las mujeres en los niveles más altos de responsabilidad institucional y de categoría profesional no llega a mínimos.

GRÁFICO 2.4. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR POR SEXO EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS



En cuanto al *Profesorado en la Universidad andaluza*, mientras que del total de 13.954, el 30% son mujeres, el porcentaje de Catedráticas es el 13% del total en Andalucía (INE, 2001; IAE, 2002), según de Pablo (2003) el 15%.

3.3 Las Rectoras. De las 74 Universidades españolas, 51 públicas y 23 privadas, sólo hay diez que tengan Rectoras. La primera rectora en las universidades españolas fue Elisa Pérez Vela de la UNED en

1982. En Andalucía en el 2001-2003 hay una rectora: Rosario Valpuesta. En el 2004 hay una nueva rectora Adelaida de la Calle de la Universidad de Málaga, elegida por sufragio universal según las normas establecidas por la LOU.

3.4 Doctoras Honoris Causa. Según un estudio llevado a cabo por el *Instituto de la Mujer* en las 23 universidades más importantes del país, en el año 2006 de las 31 personas investidas con el título de Doctores/as Honoris Causa sólo un 6,5% fueron mujeres.

3.5 Las Premio Nobel a lo largo de su historia

Podemos mostrar como índice de desigualdad importante la concesión de los Premios Nobel a las mujeres. Desde el año 1901 que se celebró la primera ceremonia de los Premios Nobel, aunque algún año antes se había concedido alguno, hasta el año 2009, son 108 años lo que supone un total de 648 premios. En estos años sólo se ha concedido el premio a 37 mujeres, lo que supone un 5,7%.

3.6 Los Premios Príncipe de Asturias que tienen ya 29 años, desde el año 1981, en su dimensión de Ciencia y Tecnología nunca se los han concedido a ninguna mujer.

3.7 Si analizamos los Grupos de Investigación, Andalucía cuenta con más de 18.000 investigadores, hombres y mujeres, que con su trabajo y esfuerzo pretenden hacer de ella una región mucho más competitiva. El sistema andaluz de I+D+I cuenta con herramientas que permiten identificar excelencia, madurez, trabajo y constancia

Según datos de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa referidos en el Plan Andaluz de Investigación Andalucía de 2007-2013 (ofrece datos de 2005) podemos observar la diferencia en el porcentaje de Directoras:

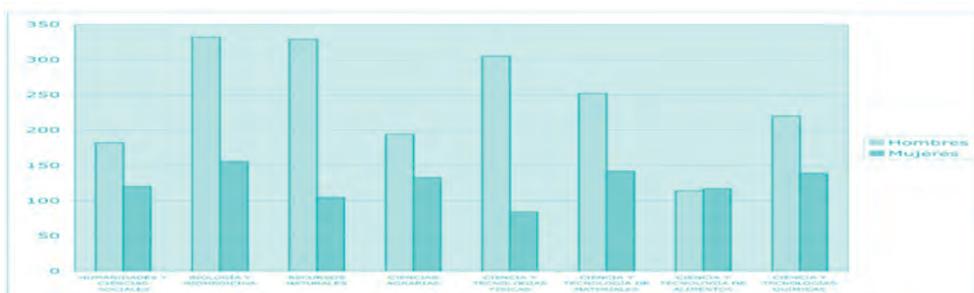
Áreas de investigación		Nº Grup.	Muj. Direc
AGR	Agroalimentación	135	18-13%
CTS	Ciencia y tecnología de la Salud	347	60-17%
BIO	Biosanitaria	152	24-15%
FQM	Física, Química y Matemáticas	220	25-11%
HUM	Humanidades	491	138-28%
RNM	Recursos naturales y Medio Ambiente	151	21-14%
SEJ	Ciencias Económicas, Sociales y Jurídicas	232	44-19%
TEP	Tecnología de la Producción	81	5-6%
TIC	Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	77	8-10%
TOTAL		1.886	343-18%

Total de grupos: 1.886; Mujeres directoras: 343/18%

3.7 Consejo Superior de Investigaciones Científicas, la realidad no es muy diferente. En el CSIC aún no ha llegado ninguna a Presidenta. Aunque en el año (2003) el Presidente había nombrado dos Vicepresidentas mujeres, y una Comisión de Mujeres Investigadoras con el fin de estudiar las raíces y razones de esta situación.



Tomando el CSIC como unidad de análisis, algunos datos interesantes obtenidos en investigaciones por las propias investigadoras en los últimos años manifiestan la misma desigualdad.



Una presentación de 245 investigadoras españolas en *Ciencias de la Vida* ofrecida en el libro “*No-sotras. Biocientíficas españolas*” (2002), visibiliza el interés científico de las mujeres, ejemplificado en un campo que gira en torno a la vida. Es el campo de la Ciencia donde más mujeres trabajan.

El Área de Ciencia y Tecnología de Materiales. Es un Área creada a partir de 1986. Un área joven y nació ya con desigualdad (el 3% son Profesoras de Investigación, el 32% Investigadoras Científicas y el 41% Científicas Titulares). La media de mujeres en el conjunto de los Institutos es del 30.9%.

El trabajo de Carmen Ruiz Valero (2003) reconoce que la discriminación existe, aunque en todos los centros no es igual, “el cristal es más blando en unos, pero en otros es cristal blindado”. Las mujeres dirigen menos Tesis Doctorales, tienen a su cargo menos becarios, pero hay doctorandos/as que tienen como nombre un director, aunque son orientados en la práctica por mujeres, que no aparecen como directoras ni como codirectoras. Sin embargo, el Instituto de Ciencia de Materiales de Sevilla está dirigido por una mujer, que además es Profesora de Investigación: Uno de los casos que presentamos (Asunción Fernández Camacho).

Con todos estos datos podemos concluir que las mujeres científicas se van incorporando poco a poco al nivel más alto de la ciencia, pero queda mucho camino por recorrer, y para ello necesitamos el compromiso de muchas mujeres que se dediquen al trabajo apasionante de la investigación científica.



Aprender de estas

mujeres

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

Presentamos a continuación cinco mujeres seleccionadas entre otras muchas que se dedicaron y se dedican a la investigación y la ciencia. Todas ellas se dedican a la investigación, algunas son profesoras de la universidad, y además desempeñan cargos de gestión, como haber sido Rectora de Universidad, Directora de un Centro de Investigación y Vicerrectoras. Cada una pertenece a un área de investigación distinta, pero tienen en común muchas características.

Todas ellas tienen muy claro cuál es el puesto que la mujer ocupa en la sociedad, han dedicado su tiempo y su empeño a cambiar y transformar la realidad: *Un compromiso de las mujeres es la transformación de lo público* (Rosario Valpuesta). Tienen la suficiente capacidad de elección que les permite elegir el tipo de trabajo y de vida que consideran importante para ellas, y han sabido aprovechar las oportunidades que la vida les ha brindado, *no han dejado pasar ningún tren* (Marycruz Arcos).

Tienen muy claro cuáles son sus capacidades y competencias y saben muy bien lo que valen. Disponen de una gran capacidad de trabajo y de sacrificio. Son solidarias y saben compartir el liderazgo que inevitablemente tienen para poder trabajar en el lugar donde están.

En la actividad científica es importante la tenacidad, la curiosidad y el saber anticiparse. Estos valores deben inculcarse desde la infancia. Mi interés por la ciencia se despertó en el bachillerato cuando excelentes profesoras supieron transmitirme las bases de la cultura científico-técnica (Ana Troncoso). *Discutir y compartir experiencias* propias y de otras que han ido por delante, y aprender de las mejores que son aquéllas que han llegado a lo que nosotras queremos ser, puede ser un aspecto interesante para las alumnas/os. Es importante fijarse en las biografías, en las cualidades que tienen las mujeres que se dedican a la ciencia, los obstáculos que encontraron, pero también vislumbrar la satisfacción que les producen o les ha producido, los premios, el estilo de vida que compaginan con su vida privada.

Las mujeres científicas se ven sometidas a discriminación, trabajos más precarios y salarios o subvenciones inferiores a los hombres. No reciben el mismo reconocimiento que los colegas.

Aunque, es difícil, que un niño/a o bien un/a adolescente, piense en ser científica/o, por falta de modelos, pero cuando se ponen a estudiar secundaria se pueden dar cuenta de qué parcela del saber les gusta, y cuando llegan a la universidad es cuando descubren si les gusta la investigación, porque ven personas dedicadas a la ciencia y admiran lo que hacen y estudian. Todas/os las/os científicas/os empiezan a descubrir la ciencia con la realización de su Tesis Doctoral, lo que supone poner todo el entusiasmo y la dedicación en el estudio de un problema que les apasiona. Todas las mujeres y hombres que llegan al mundo de la ciencia son personas estudiosas y tenaces que un día se encuentran con el saber y el conocimiento y ven que les gusta. La carrera científica es una carrera larga que supone compromiso y tener las ideas muy claras.

Saben muy bien compaginar la vida laboral y profesional, con una gran dosis de solidaridad y de diálogo en la vida familiar

Todas las mujeres seleccionadas dentro de este campo tienen, como es natural, estudios universitarios de nivel superior; son doctoras, ya que ejercen su función en la Universidad o en Institutos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, y su carrera profesional comienza con la realización de la Tesis Doctoral.

MARY CRUZ ARCOS VARGAS

Mi progreso profesional se debe a que he sabido aprovechar oportunidades: he ido cogiendo trenes y he descubierto mis capacidades de organización, de relación, de comunicación



Titulación:

Licenciada en Derecho. Universidad de Sevilla.

Doctora en Derecho Internacional.

Carrera Profesional:

Profesora Titular de Derecho Administrativo y Derecho Internacional y Relaciones Internacionales de la Universidad de Sevilla.

Pertenece al Grupo de Investigación: Derechos Humanos.

Directora del Secretariado de Relaciones Internacionales y Extensión Cultural (2000).

Vicerrectora de Relaciones Institucionales, Internacionales y Extensión Cultural de la Universidad de Sevilla (2003-2008).

Directora del Centro de Documentación Europea (2008-)

En lo personal

(Sevilla). Casada y tiene dos hijas y un hijo.

¿Mis aspiraciones?

* Le gusta el mundo de las ideas y la organización de la sociedad. Estudia Derecho. Consigue una Beca del Ministerio de Asuntos Exteriores (1986). También la de FPI de la Junta de Andalucía y ahí empieza su trayectoria universitaria. Así aprendió en Brujas de distintas personas *Conviviendo como en un barco, con unas relaciones muy estrechas dada la situación*. Profesora de Universidad en donde ha ocupado diversos cargos: *Me meto en todos los charcos*.

* Las personas que me han influido: *Mi padre y mi madre, mi maestro y también mis hijas y mi hijo*.

Hay un hilo conductor en su trayectoria profesional: la integración europea.

¿Mis capacidades?

* Capacidad de trabajo constante

* Capacidad de relación personal

* Liderazgo compartido: *sabía que cualquier cosa que hiciera ella, su compañera, la podía firmar, y también sabía que si yo pensaba algo ella estaría de acuerdo conmigo*

* Alta motivación, integrando la razón y la pasión: *Descubro que me gusta mucho lo que estoy haciendo*

* Responsabilidad. *Lo que hay que hacer, hacerlo bien, aunque no guste, y al final te acaba gustando*.

Progresar en la igualdad:

Siempre he procurado tener el trabajo terminado y al llegar a casa dedicarle tiempo a mis hijas y a mi hijo.

¿Cómo se puede compaginar?: *Eso se hace con muchas horas de trabajo cada día con mucha concentración; a mí me gusta ser una mujer 10, pero no puedo dedicar todo mi esfuerzo, ni al trabajo ni a mis hijas/o. No se puede mezclar, porque crea estrés estar pensando que tendrías que abrir el correo y no puedes o que tendrías que prestarle mejor atención a tus hijas/o. La convivencia familiar es compartir, por eso, si yo no estoy en casa está su padre*.

Nunca mando, nunca impongo, convenzo. Hay a quien no convenzo nada. No intento que todo el mundo entre por mi verdad. El que entra es porque lo he convencido

ASUNCIÓN FERNÁNDEZ CAMACHO

Las mujeres de ciencia en la universidad eran pocas, entonces para que salga alguien bueno tiene que haber abajo un montón de gente estudiando, simplemente por la ley de probabilidades, no es probable que si no estudian las mujeres puedan destacar en cualquier campo



Titulación:

Licenciada en Química.
Licenciada en Física.
Doctora en Ciencias.

Carrera Profesional:

Profesora de Investigación del C.S.I.C.
Directora del Instituto de Ciencias de los Materiales. Desde 2001 a 2009.
Directora de un Grupo de Investigación.

En lo personal

(Sevilla). Tiene dos hijos y una hija.

Mis capacidades:

- * Soy muy *trabajadora*. La mujer es una balsa que es capaz de trabajar duro y somos más dadas al sacrificio y al trabajo que al figurar.
- * Somos menos ambiciosas y menos agresivas. Ellos enseguida: “yo quiero ese puesto, porque quiero ganar más”, pero la mujer tiene *más capacidad de trabajo y de sacrificio*.
- * Como directora puede que aporte más *equilibrio* y más *sensatez*, un poquito de mano izquierda, tener más paciencia, más tiempo para dedicar a resolver los problemas de las personas, porque detrás de todo hay problemas de personas. Estoy aportando más dedicación, más tiempo y más tranquilidad.
- * Como directora tengo que velar por los medios y porque se haga la investigación en las mejores condiciones posibles para todos los miembros del Instituto, me preocupo de todo, de que todo el mundo vaya teniendo todo el acople, todo el apoyo, y todos los medios necesarios.

Barreras

- * El mundo se está haciendo muy competitivo y esa carga recae sobre todo sobre las mujeres y hay tendencia a liberar de las cargas familiares a los hombres y dejarles más opciones, más tiempo para que se puedan buscar la vida. Tenemos unos roles y a nada que el hombre empiece a despuntar la mujer enseguida lo va a apoyar, y al final, puede que ocurra que la mujer ha renunciado a su carrera conformándose con trabajos de media jornada, renunciando un poco para llevar adelante la carga familiar, e incluso la mujer no sólo no se rebela sino que lo acepta y piensa: *Ah, pues a mi marido ahora le han ofrecido un puesto estupendo*.

Un científico/a es alguien que está un poco fuera incluso de pretensiones económicas, esas cosas que hablamos de subir en una empresa, ésa no es la mentalidad del científico/a, que es como una hormiguita, menos dado/a a dejarse ver, somos poco políticos/as y vendemos mal la imagen

ANA M^º TRONCOSO GONZÁLEZ

“La carrera científica es una carrera de fondo, muy larga y muy lenta”.



Titulación:

Licenciada en Farmacia.
Doctora en Nutrición y Bromatología.

Carrera profesional:

Catedrática de Nutrición y Bromatología.
Vicedecana de la Facultad de Farmacia.
Directora del Secretariado de Investigación de la US.
Directora del Área de Sistemas, Servicios y Gestión de la Agencia Andaluza de Evaluación.
Directora General de la Agencia Española de Seguridad Alimentaria (AESAN).

En lo personal:

(Sevilla). Casada.
Tiene una hija y un hijo.

El valor de la formación

- * Es preciso educar en la solidaridad entre hombre y mujer, en la ayuda mutua, en el sentido de que las renunciaciones son renunciaciones comunes.
- * Los pilares de la vida: la familia, el trabajo y la amistad. Es importante elegir la pareja: tener intereses comunes tener la misma ideología, las ideas sobre la vida, el uso del tiempo libre, la importancia que se le da al dinero, a la familia. Porque hay cosas para nosotras irrenunciables.
- * El apoyo de la familia y de la pareja es vital para todo. No es incompatible la carrera científica con tener hijos, pero hay que buscar ayuda y optar.
- * La sociedad de hoy es muy egoísta con las personas mayores. Me parece una frivolidad desprenderse de estas responsabilidades. Yo sé lo que es vivir y convivir. Hay que compartir las obligaciones familiares con los mayores. Yo quiero dar ejemplo a mis hijos.

*** Valores**

Los valores para mí son: la cultura del diálogo, la independencia y el saber unirse para un bien común. La gente que es independiente es más sólida y está más contenta con ella misma y de ahí viene la autoestima.

Hacia la igualdad de género

- * La mujer debe adoptar la forma de vida que libremente quiera, pero no se puede aceptar la dicotomía eres científica o tienes una familia, eres empresaria o tienes una familia; y tú no puedes depender del futuro de tu pareja, ni del futuro de tus hijos. Por eso son necesarias políticas de ayuda a la familia y al trabajo, también el hombre debe conciliar.

El puesto de las mujeres en la sociedad, desde el punto de vista económico, si analizamos las grandes cifras, es lamentable, porque la riqueza del mundo está en mano de los hombres en un 99%. El dinero y la riqueza se crean en función de la capacidad de riesgo, y las mujeres biológicamente, como somos las que tenemos que mantener la especie, somos menos arriesgadas

ROSARIO VALPUESTA FERNÁNDEZ

Un compromiso de las mujeres es la transformación de lo público. Lo público está masculinizado y lo hace incompleto



Titulación:

Doctora en Derecho.

Carrera profesional:

Profesora Titular de Universidad desde 1982.

*La primera mujer Vicerrectora que hubo en la Universidad de Sevilla.

*Ocupó el primer Vicerrectorado de Estudiantes.

*Catedrática de Universidad en Huelva. Rectora y Catedrática de la Universidad Pablo de Olavide.

En lo personal:

Pareja de hecho.

Tiene una hija y un hijo.

¿Mis aspiraciones?

* Como meta a corto plazo dejo el rectorado. Mi profesión es la investigación, la docencia. Y me voy también por una cuestión de género. Yo quiero decir que las mujeres nos vamos de los sitios. Ésa es la idea de la feminidad que yo tengo.

¿Mis capacidades?

* Soy una persona optimista y entusiasta, y siempre pienso que se puede ganar.

* Soy una persona que creo en la lealtad, pienso que tengo un compromiso de transformar la realidad donde esté y donde pueda para tener una sociedad muchísimo más justa. Soy fiel a mis amigos, a mis personas, a los que me quieren, y a veces lo pongo antes que las propias contradicciones que tenga que tener yo. Yo no voy dando lecciones sino simplemente estando con la gente que quieres.

* El trabajo en el equipo, la delegación, son datos que están muy unidos a la feminización que yo pienso y que diferencian a la mujer y dan muchísima más eficacia. La mujer es mucho más práctica, mucho más concreta, y se sabe dónde va”.

* “Yo valoro la libertad y la lealtad, entendida lealtad no como el seguidismo, sino la lealtad desde la libertad”.

* La igualdad real se consigue aplicando las Constituciones Sociales.

Siento que contribuyo a la igualdad entre hombres y mujeres. Es mi compromiso, tengo la obligación

Consuelo Calderón España

ROSARIO VILLEGAS SÁNCHEZ

Una de las primeras mujeres de casco y mono, en un puesto en el que tenía que tratar con trabajadores que tienen una mentalidad más cerrada y a los que hay que dar órdenes, que hay turnos de noche, que hay que hacer guardia los fines de semana y se fían poco de que una mujer supiera reaccionar ante los problemas.



Titulación

Ingeniera Industrial.
Doctora en Ingeniería Química.

Carrera profesional

Profesora Titular del Departamento de Química Ambiental.
Trabajó en el Polo Químico de Huelva.

Asesora Técnica en el Instituto Andaluz del Patrimonio.
Subdirectora de la Escuela Superior de Ingeniería.
Coordinadora de Actividades Docentes y Relación con el alumnado.

En lo personal

(Sevilla).
Está casada y tiene dos hijos.

Capacidades y valores:

- * Es una mujer muy trabajadora, y rompedora, con grandes deseos de hacer muchas cosas, tiene facilidad para comunicarse con la gente.
- * Tiene experiencia en ámbitos distintos: la empresa, la administración, la universidad, y sabe sacarle partido a su experiencia y buscarle aplicaciones, le gusta *solucionar problemas que se vayan presentando, cosas nuevas. Yo creo que es necesaria la capacidad de innovación.*
- * Destaca el valor de los profesores de Secundaria y/o Bachillerato para la orientación de la carrera.
- * Durante la carrera no tuvo dificultades especiales por el hecho de ser mujer, la discriminación comenzó cuando terminó la carrera, en su promoción terminaron tres mujeres. *“Incluso ha habido años en los que no había ninguna mujer en la Escuela de Ingenieros”.*
Considera importantes las relaciones personales y la amistad. Tiene muchos hobbies, le gusta viajar, la lectura.

Obstáculos para la igualdad:

- * “La clave de éxito en la relación de pareja es compartir los problemas, incluso algo del trabajo; comentar, aunque las dos personas no tengan la misma formación; contar uno al otro la parte más interesante del trabajo; no poner un muro: *“pues como tú no tienes ni idea de lo que hago; no te cuento nada”.* Los malos humores y los problemas, pues no llevarlos a casa, intentar dejarlos aparte”.
- * Ella compatibiliza todas sus tareas y sabe hacer de todo en el trabajo y en la vida familiar.

La conciliación: Piensa que lo más difícil es organizar la casa: hay que pensar lo que hay que comprar, lo que hay que hacer, cómo priorizar *“y eso siempre lo hacen las mujeres”.*

Las mujeres tenemos más mano izquierda. No nos gusta imponernos sin dar explicaciones, no nos gusta mandar por mandar, sino que nos gusta hacer las cosas de forma razonada, que los demás sepan por qué se hacen las cosas, e intentar coordinar a los que están trabajando con nosotras.



Actividades **y**

recursos

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

Es difícil presentar acciones que indiquen la disponibilidad de los/as adolescentes en su visión de la ciencia, porque tienen una concepción muy restringida de lo que significa. Por ello vamos a empezar por enterarnos de lo que ha supuesto en algunas mujeres esta profesión. Podemos empezar con una actividad inicial:

1. Lectura de las historias vida de Mujeres Científicas

Una de las primeras actividades que se pueden recomendar en cualquier campo profesional es la lectura de biografías de aquellas personas más relevantes, ya que se necesitan modelos que nos permitan otear el horizonte y las metas a las que podamos llegar.

En la historia de la ciencia de más amplia transmisión, las biografías se presentan estrechamente ligadas a la cuestión de la autoría y la *primicia del descubrimiento*; la propia transmisión de la ciencia se encarga de resaltar los nombres, la labor realizada y el conjunto de circunstancias que rodearon la vida de los científicos/as que hicieron planteamientos o descubrimientos interesantes. Sus nombres y algunos otros datos permanecen ligados a leyes, principios y teorías que constituyen contenidos obligados en el aprendizaje y enseñanza de las ciencias. Sin entrar a discutir cuál pueda ser el valor pedagógico de tales datos, podemos asumir que forman parte de nuestra cultura general y de nuestra formación científica, y que están presentes, por tanto, en nuestra forma cultural y personal de concebir el mundo.

Para muchas personas que se acercan a las ciencias, las biografías producen un efecto de empatía, de acercamiento entre quienes estudian un tema y quienes lo estudiaron con anterioridad. De esta misma empatía nace a veces la investigación biográfica. La pasión compartida por el objeto de estudio nos pone en relación con personas distantes en el tiempo, que se hacen entonces cercanas y necesarias. Mas teniendo sólo a mano la historia oficial que la ciencia transmite, la posibilidad de compartir nuestra pasión está bastante limitada, casi exclusivamente, a personas de sexo masculino. Los nombres y biografías de las mujeres científicas no aparecen con demasiada frecuencia, no en la medida de su existencia y aportaciones. Esto, sin que sea novedad decirlo, es una novedad para cada generación de estudiantes de ciencias. Así, durante el proceso de formación científica se transmite una potente imagen de masculinidad, dominante cuando no exclusiva. Una imagen que es percibida con claridad por las niñas y por los niños y a la que progresivamente se acostumbra las jóvenes, siendo así un importante elemento pedagógico para mantener las condiciones de dominancia masculina.



Podemos recomendar algunas mujeres de la historia como *Marie Curie* ganadora del Premio Nobel de Física en 1903, y de Química en 1910, y desde entonces muchas han sido las mujeres científicas ¿reconocidas? Esta mujer polaca inició un camino tortuoso. Su punto de partida es la Universidad parisiense de la Sorbona. Llega a ella en 1891 con su aspecto tímido y su carácter obstinado. Se refugia en el círculo de inmigrantes polacos. Conoce a Pierre Curie, científico francés dedicado en cuerpo y alma a la investigación científica. A los pocos meses, Pierre le pide matrimonio. Surge la unión de la ciencia.

Así como *Rita Levi-Montalcini*, Premio Nobel de Medicina en 1986, que acaba de cumplir 100 años, duerme tres horas al día, investiga, da conferencias, ayuda a los/as demás y mantiene intacta su lucidez. Comparte con las científicas su entusiasmo y absoluta entrega a la investigación. Su padre, matemático, no quería que su hija fuese a la universidad.

Podemos hacer alguna lectura de la vida de una científica. Recomendamos en el CD adjunto el capítulo dedicado a *Mujeres que abren caminos en la Educación y en la Ciencia* donde aparecen 14 mujeres actuales que trabajan en este campo.

2. Visitas a Centros de Investigación

Puede ser conveniente, conocer a las mujeres que hoy son científicas y verlas en su lugar de trabajo, en su fortaleza. Muchos/as adolescentes puede que no tengan ni idea de que estos lugares existan. Por ello se pueden programar **Visitas** a Centros de Investigación, aprovechando días de puertas abiertas, donde nos puedan enseñar lo que hacen y pueden ver a las mujeres que están trabajando allí.

Sugerimos: En la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa localizar Andalucía investiga.com y buscar las líneas de trabajo del PAIDI (Plan Andaluz de Investigación). Proponemos un listado de Centros de Investigación de Andalucía.

- [Centro Andaluz de Biología del Desarrollo \(CABD\)](#)
- [Centro Andaluz de Biología Molecular y Medicina Regenerativa \(CABIMER\)](#)
- [Centro de Investigaciones Científicas “Isla de la Cartuja” \(CIC\)](#)
- [Centro Nacional de Aceleradores \(CNA\)](#)
- [Delegación del CSIC en Andalucía](#)
- [Escuela de Estudios Árabes \(EEA\)](#)
- [Escuela de Estudios Hispano Americanos \(EEHA\)](#)
- [Estación Biológica de Doñana \(EBD\)](#)
- [Estación Experimental “La Mayora” \(EELM\)](#)
- [Estación Experimental de Zonas Áridas \(EEZA\)](#)
- [Estación Experimental del Zaidín \(EEZ\)](#)
- [Instituto Andaluz de Ciencias de la Tierra \(IACT\)](#)
- [Instituto de Agricultura Sostenible \(IAS\)](#)
- [Instituto de Astrofísica de Andalucía \(IAA\)](#)
- [Instituto de Biomedicina de Sevilla \(IBIS\)](#)
- [Instituto de Bioquímica Vegetal y Fotosíntesis \(IBVF\)](#)
- [Instituto de Ciencias de Materiales de Sevilla \(ICMSE\)](#)
- [Instituto de Ciencias Marinas de Andalucía \(ICMAN\)](#)
- [Instituto de Estudios Sociales Avanzados \(IESA\)](#)
- [Instituto de Investigaciones Químicas \(IIQ\)](#)
- [Instituto de la Grasa \(IG\)](#)

- Instituto de Microelectrónica de Sevilla (IMSE)
- Instituto de Parasitología y Biomedicina “López Neyra” (IPBLN)
- Instituto de Recursos Naturales y Agrobiología de Sevilla (IRNAS)

Y también las Universidades andaluzas que han sido y son instituciones imprescindibles para llevar a cabo el Plan de Innovación y Modernización de Andalucía. Sus mujeres y hombres son, hoy por hoy, quienes impulsan la investigación de carácter tecnológico y aplicado, permitiendo con ello el fomento de la implantación de empresas en los diferentes espacios tecnológicos y científicos.

La conjunción de esfuerzos y la unificación de criterios de nuestras Universidades, redundará sin duda en un mejor servicio a la sociedad andaluza.

Puede ser también una actividad, ver qué estudios se pueden hacer en la universidad más cercana, para empezar a tomar conciencia de lo que pueden hacer en un futuro.



También se pueden señalar en la investigación otras instituciones que en el día de hoy se dedican a la investigación y que se denominan *Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento* (BOJA 190 del 29/09/2006) se clasifican en base a su principal actividad, como sigue:

1. *Espacios tecnológicos y del conocimiento.*

- a) Parques Científico-Tecnológicos (PCT).
- b) Parques de Innovación Empresarial (PIE).

2. *Centros de generación del conocimiento.*

- a) Institutos de Investigación Singulares (IIS).
- b) Centros e Institutos de Investigación (CI).
- c) Grupos de Investigación (GI).

3. *Centros de aplicación y transferencia de la tecnología y el conocimiento.*

- a) Centros Tecnológicos Avanzados (CTA).
- b) Centros Tecnológicos (CT).
- c) Centros de Innovación y Tecnología (CIT).
- d) Entidades de Transferencia del Conocimiento (ETC).
- e) Centros de creación y consolidación de empresas de base tecnológica (CRECBT).
- f) Agentes del Conocimiento Tecnológicos Acreditados (ACTA).

También sería interesante, como nuevas situaciones de trabajo, visitar algunos de los Parques que existen en las diversas provincias andaluzas y que siempre disponen de visitas para escolares.

3. Películas y vídeos

Las películas, hoy, nos pueden dar idea del trabajo de distintos profesionales en la sociedad, aunque es un poco difícil encontrar la presentación en ellas de mujeres científicas. Las fichas de estas películas que proponemos están resumidas en el primer capítulo del texto. Se trata de analizarlas teniendo en cuenta quiénes son esas mujeres, qué dificultades han tenido, y qué valores representan.

3.1. Gorilas en la niebla. Intenta presentar el papel de una mujer investigadora en situaciones de máxima adversidad. Su trabajo trata de estudiar y contar a los gorilas de la montaña en Ruanda que empezaban a estar en peligro de extinción debido a la caza furtiva y a la guerra. Estudió su vida y sus costumbres.

3.2. La película AGORA nos presenta la vida de una mujer dedicada al saber en la antigüedad. Hipatia enseña matemáticas, astronomía y filosofía a los hijos de la élite de Alejandría. Entre sus alumnos está Orestes. También el joven esclavo Davo, enamorado de Hipatia, presente en las clases como ayudante, escucha con atención las enseñanzas de su ama. Es una mujer culta, reconocida matemática y astrónoma, admirada por sus discípulos.

3.3. Dinámica de grupo utilizando la presentación de ideas realizada por los/as alumnos/as, sobre la visión de una película o la lectura de un biografía, sobre aquellos aspectos que más les han impresionado de la vida de estas mujeres. Buscar elementos que nos puedan ayudar para la orientación profesional y que les hagan pensar sobre las cualidades necesarias para emprender el camino de la ciencia. Nos podemos servir para ello de dos instrumentos que les pueden ayudar a indagar sus cualidades personales y hacer una reflexión sobre su orientación profesional:

3.3.1. ¿Qué significa planificar y desarrollar la propia carrera profesional? El desarrollo de la carrera responde a un ejercicio individual de libertad, creatividad y equilibrio que requiere el planteamiento inicial de las siguientes cuestiones básicas.

- ¿Cuál es mi meta?, ¿dónde quiero llegar?
- ¿Qué tengo para ofrecer?
- ¿Qué me requiere el exterior para conseguir mi meta?

El objetivo general de esta actividad es:

OBJETIVO	HERRAMIENTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Aproximarse al perfil de personalidad a través de la autorreflexión sobre las características básicas de cada uno/a y del contraste de las mismas con el entorno afectivo más próximo 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de aptitudes y cualidades personales • Contraste con la visión que tienen los/as demás • Factores familiares que influyen a través de un árbol genealógico

Ofrecer los elementos necesarios para identificar las posibles vías de desarrollo profesional.

3.4. Competencias a revisar: Tu personalidad (3).

Relación de aptitudes y cualidades. Quizás en alguna ocasión no se sabe mucho lo que podemos querer, debido a que se concede demasiada importancia a la titulación y a la experiencia acumulada. Sin embargo, mucho más valiosas son las aptitudes inherentes al ser humano, como por ejemplo: la creatividad, la constancia, la integridad, así como la capacidad de aprender y de adaptarse a los cambios.

La motivación personal y estas cualidades pueden ser la base sobre la que desarrollar nuevas aptitudes que les ayudaran a la hora de abordar el futuro profesional.

APTITUDES	CUALIDADES
Considero que tengo aptitudes para:	Me considero:
Lectura	Abierta/o
Operaciones Matemáticas	Adaptable
Manejar equipos	Afable
Ayudar a los demás	Agresiva/o
Seguir instrucciones	Ambiciosa/o
Trabajar con animales	Apresurada/o
Imaginar/crear	Emprendedora/or
Realizar tareas manuales	Impulsiva/o
Clasificar	Incisiva/o
Cantar	Atenta/o
Actuar	Constructiva/o
Organizar	Conciliadora/or
Cocinar	Cordial
Decorar	Detallista
Aconsejar	Enérgica/o
Utilizar herramientas informáticas	Ecuánime
Tomar decisiones	Exigente
Comunicar	Laboriosa/o
Pintar/dibujar	Persistente
Trabajar en la calle	Polivalente
Enseñar	Puntual
Negociar	Recta/o
Investigar	Sincera/o
Escuchar	Sensata/o
Aprender	Sistemática/o
Planificar	Segura/o
Redactar
Vender

Para ayudar a reflexionar sobre ello, ofrecemos una lista de aptitudes y cualidades personales. Señalar cinco en cada columna, las que se consideren más sobresalientes para describir a la persona:

Una vez señaladas las características que mejor definen la personalidad, elige unas cuantas personas que te conozcan bien, fundamentalmente de tu entorno familiar, y comenta tu descripción.

A modo de síntesis analiza, a través del cuadro que presentamos, cuáles consideras que son los principales logros y frenos asociados a los mismos.

Mi persona tiene los siguientes:

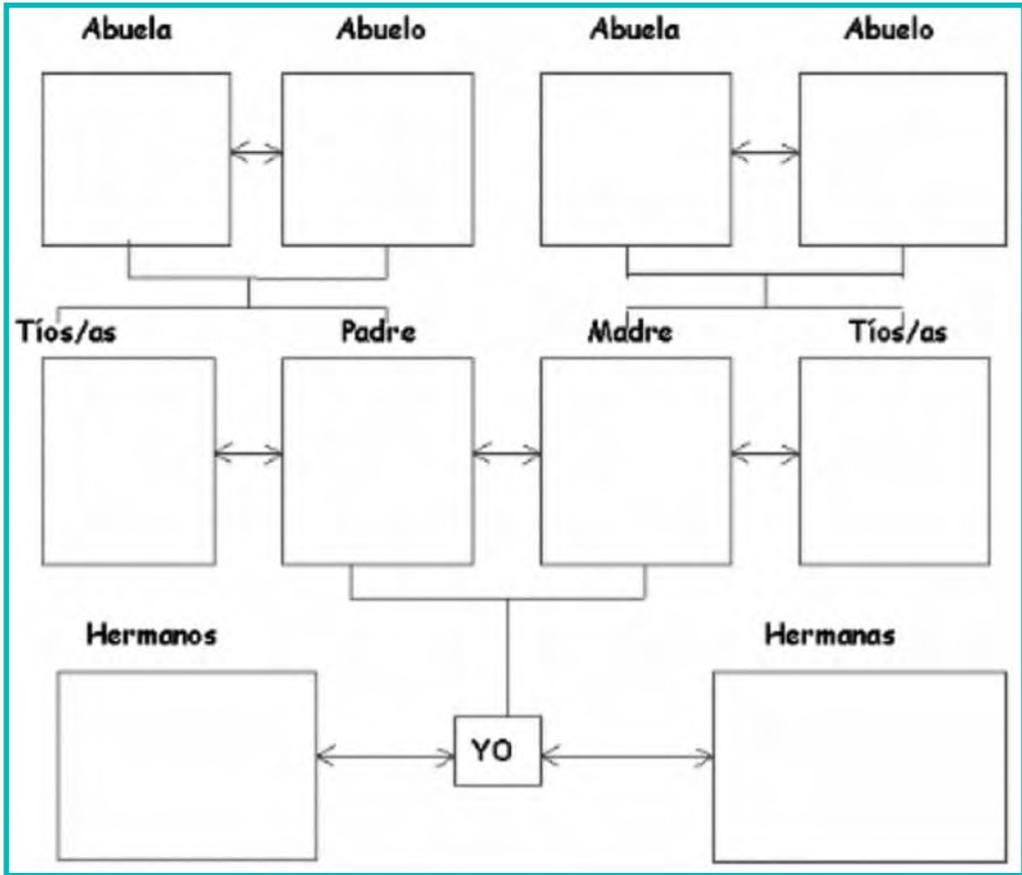
PUNTOS FUERTES	LOGROS ASOCIADOS
PUNTOS DÉBILES	FRENOS ASOCIADOS

3.3.2 Contexto en el que surgen las experiencias profesionales. Hacer el propio Árbol genealógico.

Las Raíces Profesionales

OBJETIVO	HERRAMIENTAS
Descubrir los fundamentos de la personalidad y del interés profesional, a través de la reflexión sobre la trayectoria profesional de su familia	<ul style="list-style-type: none"> * Árbol genealógico profesional de la familia * Características básicas y valoración de las ocupaciones familiares * Factores familiares críticos para la propia trayectoria familiar

Se comienza recordando las profesiones familiares que han conocido o de las que han tenido alguna información, a través de los familiares. Pregúntale a tu madre/ padre, tu abuela/o, o alguna de las personas del contexto familiar o contexto más próximo que te cuenten cómo has podido llegar a ser lo que eres y qué es lo que te gusta de su profesión, qué capacidades y motivaciones se necesitan, y el tiempo necesario para poder llegar a ejercerla. Es interesante tratar de entender qué es una Trayectoria Profesional.



Ordena en cada columna las profesiones y ocupaciones que han desempeñado los hombres y las mujeres de tu entorno familiar.

HOMBRE	MUJER

Se pueden destacar las características principales de los trabajos desempeñados por los hombres y mujeres de la familia y/o los principios y/o valores que impulsaron la elección de las profesiones enumeradas: seguridad, riesgo, autonomía, dinero, posición social, facilidad para viajar, ayudar a los/as demás, poder, estímulo intelectual, variedad de actividades.

Puedes señalar la diferencia entre las actividades y valores de los hombres y de las mujeres.

4. Actividad de Final de Valoración

¿Qué quiero ser? ¿Dónde quiero llegar? (Realizar un informe individual y luego presentarlo al grupo?)

– *Mi perfil Profesional*

- Mis Cualidades
- Mis competencias

– *Área o Campo de trabajo*

- Presentar un tema que interese
- Cuáles son las preguntas que sugiere que podrían ser objeto de investigación

5. Para saber más....

Documentos de la Unión Europea

Hoy hay muchos informes de la UE referidos a la igualdad entre hombres y mujeres. Presentamos el informe ETAN que pretende movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea. **European Technology Assessment Network (ETAN) on Women and Science**

<http://www.cocemfe.es/asesoria+juridica/laboral/Recomendacion2005-251.pdf>

En Andalucía:

! **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres** en Andalucía 2010-2013 de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. (BOJA nº 31 16 de Febrero de 2010). En ella se presenta el establecimiento de 8 líneas estratégicas, entre ellas la 2 se refiere a la educación y presenta los siguientes objetivos:

EDUCACIÓN	<ol style="list-style-type: none">1. Fomentar una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios.2. Promover las competencias necesarias para incorporar la Igualdad de Género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.3. Facilitar instrumentos y recursos de apoyo a las familias que garanticen condiciones de igualdad en la participación en el ámbito educativo.4. Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios en los libros de texto y demás materiales curriculares.5. Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones.6. Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión.
-----------	---

En las Universidades Andaluzas:

Universidad de Sevilla I Plan de Igualdad de Género 2009-2012 <http://www.igualdad.us.es/>

Universidad de Granada Plan Estratégico para la igualdad de la UGR. <http://wdb.ugr.es/~odap/PlanEstrategico/epigrafe8.pdf>

Ponemos como ejemplo dos universidades, pero se puede buscar aquella que esté más cerca del instituto en el cual trabajamos.

Libros

Existen muchas publicaciones sobre el tema de las mujeres en el mundo profesiona. Incluimos alguna que sea de interés en el campo de la ciencia.

Pérez Sedeño, Eulalia (2005) *Las Mujeres en la Historia de la Ciencia*. Instituto Filosofía Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Un examen poco riguroso de la historia de la ciencia induciría a pensar que la mujer ha estado ausente del desarrollo de esta actividad a lo largo de la historia. En este libro se presenta un listado que desmiente esa afirmación.

Hipatia. *Autoridad científica, autoridad femenina*. Madrid: horas y Horas; 1998 (título original: *Autòrità científica autòrità femminile*. Traducción de Laura Trabal Svaluto-Ferro, presentación y revisión de María-Milagros Rivera Garretas).

Cabré i Pairet, M. (1996). Mujeres científicas e historias “científicas”. Una aproximación. En: Ortiz Gómez, T., Becerra Conde, G. (eds.). *Mujeres de ciencias. Mujer, feminismo y ciencias naturales, experimentales y tecnológicas*. Granada: Universidad de Granada; p. 31.

Mingorance, P. y Calderón, C. (2004) *Andaluzas de hoy. Mujeres que abren caminos en la ciencia y en la educación*. Diputación de Córdoba.

Páginas Web:

En estas páginas se pueden encontrar listados de mujeres y sus biografías con la contribución a diversos campos del saber

<http://www.nodo50.org/mujeresred/sp.htm>

<http://andalucia.cc/mujer>

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

Capítulo VII



Aprender el camino de
la igualdad de mujeres
Andaluzas en la

Comunicación

Trinidad Núñez Domínguez

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

introducción

Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en la Comunicación

1. INTRODUCCIÓN: EMPEZAR POR EL PRINCIPIO

Cuando se hace un repaso por los diferentes *tipos* de mujeres que se relacionan con los medios de comunicación, debemos mencionar, al menos, estos seis:

1. Mujeres “creadas”, mujeres de ficción; es decir, aquellas que aparecen en las películas, en la publicidad... y representan un papel. Un ejemplo es la “chica” que anuncia un producto de belleza.
2. Mujeres reales *objeto* de una noticia. Son aquellas de las que se habla, a las que les ha pasado algo digno de ser contado. Por ejemplo, una mujer que ha salvado a una chica de un incendio producido en la casa de ésta.
3. Mujeres reales *sujeto* de la noticia. Aquellas que *hablan* (opinan) o a las que se acude en calidad de experta o profesional. Por ejemplo, la Ministra de Sanidad explicando cómo afrontar una enfermedad contagiosa.
4. Mujeres que consumen la noticia. Aquellas que ven determinados programas.
5. Mujeres que trabajan en los medios: desde el nivel más básico hasta las que forman parte de equipos directivos. Por ejemplo, desde una presentadora de un informativo diario televisado a la directora de dicho informativo.
6. Mujeres que estudian las noticias sobre mujeres que *crean* los propios medios y/o que estudian a las mujeres que trabajan en los medios. (La que firma este trabajo es una investigadora sobre mujeres que trabajan en los medios).

En este bloque vamos a destacar, concretamente, a mujeres que trabajan en los medios de comunicación y que tienen un puesto de responsabilidad. Vamos a describir su formación académica, a qué se dedican, dónde trabajan y vamos a destacar sus méritos como persona y como profesional: méritos que tienen que ver no sólo con la formación adquirida sino con cómo hacen uso de esa formación: con sus ideas, con sus intereses, con su forma de trabajar.

De todas maneras, antes quisiéramos hacer un pequeño repaso cuantitativo de cuál es la situación laboral de las mujeres que se encuentran trabajando en diferentes medios de comunicación en nuestra Comunidad.

1.1. De la realidad al deseo

1.1.1. La realidad

Para trabajar en un medio de comunicación: prensa escrita u on–line, radio, televisión... o en la publicidad, hay que disponer de una titulación universitaria. En la actualidad, y en Andalucía, se puede estudiar en dos facultades: En la Facultad de Comunicación de la Universidad de Sevilla (que se crea en 1989) y en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Málaga (que se crea en 1992). En ambas existen tres titulaciones: Periodismo, Publicidad y Relaciones Públicas y Comunicación Audiovisual. También se puede estudiar la Licenciatura de Publicidad y Relaciones Públicas en Cádiz y Comunicación Audiovisual en Granada. A partir del 2010, desaparecerán las licenciaturas que se convertirán en Grado (de Periodismo, de Publicidad y Relaciones Públicas y en Comunicación Audiovisual). Después del Grado se tendrá acceso a una especialización a través de los masters universitarios.

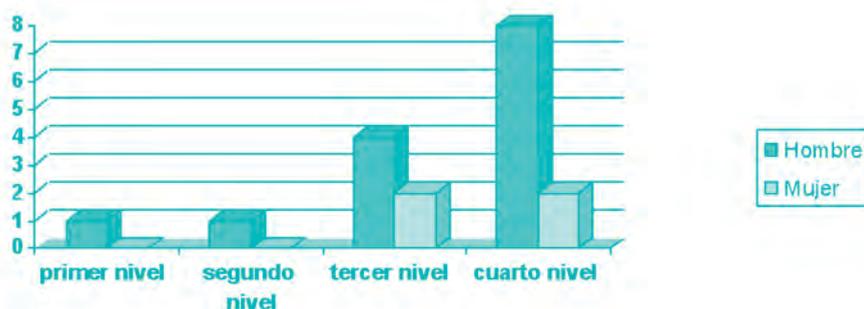
Un estudio reciente elaborado por M^a Teresa Vera (2009) subraya lo que ya se ha venido detectando hace algún tiempo: que las licenciadas en Periodismo son más que los licenciados. Por ejemplo, en el curso 2000/01, el 66,12% de personas licenciadas son, precisamente, chicas. Y en la licenciatura de Publicidad y Relaciones Públicas se llega a superar el 70%. Esos datos siguen siendo muy parecidos en la actualidad.

¿Y qué pasa cuando se incorporan al mercado laboral? Mejor dicho, ¿qué ocurre después de llevar un tiempo en el mercado de trabajo? ¿Dónde están las mujeres: en la base o en la cúspide de la pirámide? Es decir, después de llevar un periodo largo trabajando, ¿logran ascender?; ¿pasan a ser jefas? Repasemos los equipos directivos de periódicos andaluces líderes en su provincia, de las cadenas de radios más escuchadas en nuestra comunidad y los equipos directivos de la televisión pública andaluza.

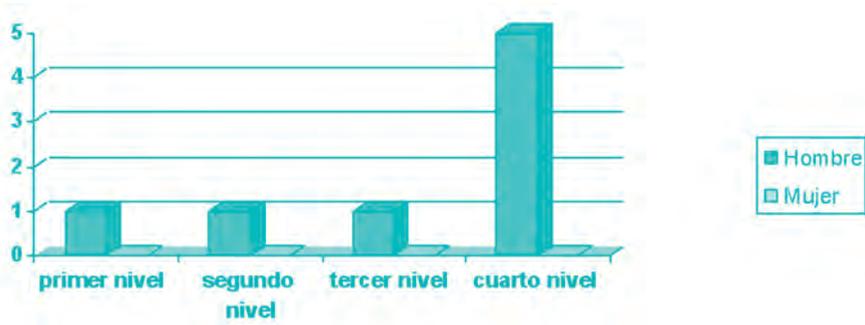
a) La prensa diaria

Seguindo el último informe (abril de 2009) del Estudio General de Medios (EGM), los periódicos más leídos en Andalucía son los siguientes: *El Sur* de Málaga, *El Ideal* de Granada, *El Diario de Cádiz*, el *ABC* de Sevilla, el *Córdoba*. Vamos a ir analizando, a través de los siguientes gráficos, en qué proporción hombres y mujeres ocupan los puestos de responsabilidad.

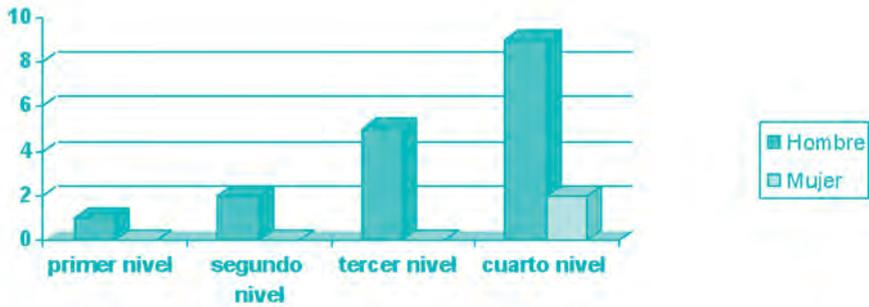
Sur



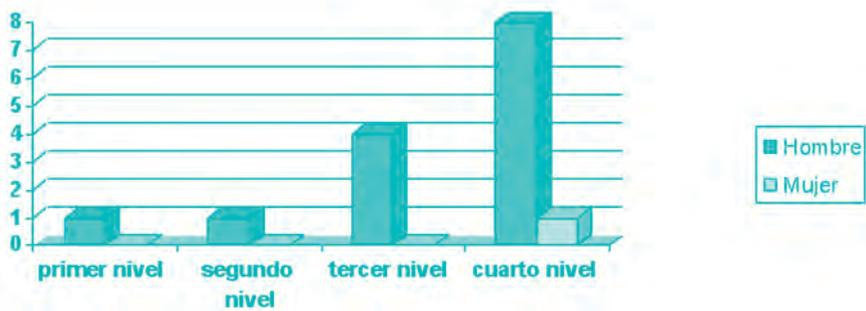
El Ideal



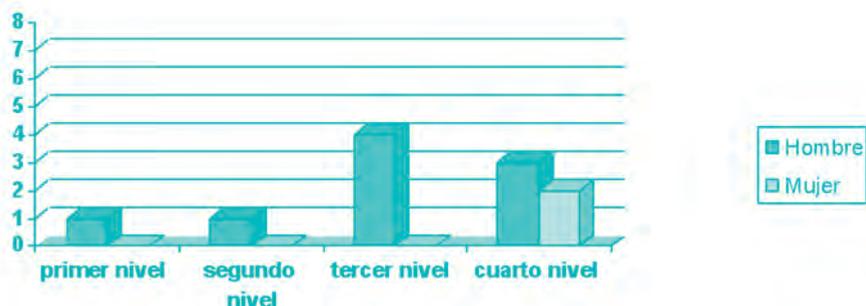
Diario de Cádiz



ABC



Córdoba



Por tanto, el porcentaje de hombres que ocupan un puesto de dirección en los diarios andaluces podemos decir que es del 88,46% frente al de mujeres que es del 11,54%. Y éstas están, como mucho, ocupando puestos de tercer o cuarto nivel de responsabilidad.

b) Las cadenas de radio

Siguiendo el informe elaborado por el Consejo Audiovisual de Andalucía en 2009 (el barómetro audiovisual de Andalucía), las cadenas de radio más escuchadas en Andalucía son, por este orden, *La Ser*, *Onda CERO* y *Canal Sur Radio*. Seguidamente vamos a describir la parrilla de cada una de ellas y quiénes dirigen los programas.

– La Ser

Nombre del programa	Persona que lo dirige
Hoy por hoy	Carles Francino
La ventana	Gemma Nierga
El larguero	José R. de la Morena
Hablar por hablar	Mercedes Berlín
Hora 25	Angels Barceló
A vivir que son dos día	Montserrat Domínguez
Carrusel deportivo	Paco González
Milenio 3	Iker Jiménez
% de hombres	50
% de mujeres	50



– Onda CERO

Nombre del programa	Persona que lo dirige
Herrera en la Onda	Carlos Herrera
Julia en la Onda	Julia Otero
La brújula	Carlos Alsina
Al primer toque	Ángel Rodríguez
La parroquia del monaguillo	Sergio Fernández
No son horas	José L. Salas
Te doy mi palabra	Isabel Gemio
Gente viajera	Esther Erios
En buenas manos	Bartolomé Beltrán
Radioestadio	Javier Ares
La rosa de los vientos	Juan A. Cebrián
La fosforera	Rocío Santos
% de hombres	66
% de mujeres	33

– El caso de Canal Sur

El *staff* directivo de la radiotelevisión pública andaluza (Grupo RTVA) es el siguiente:

	Hombre	Mujer
Dirección General de la RTVA	x	
Gerencia	x	
Dirección de Canal Sur Radio	x	
Dirección Comercial	x	
Dirección de Gabinete	x	
Dirección de Antena	x	
Dirección de Informativos		x
% de hombres	85,7	
% de mujeres	14,3	

Fuente: <http://www.canalsur.es/estructura>



– Canal Sur Radio

Por su parte, *Canal Sur Radio* tiene, además del Director (Joaquín Durán), tres Jefas de Área (Ara-celi Limón, Pilar Pastrana e Inés Alba). En ese sentido, hablamos de un 75% de presencia femenina en alta dirección y, por tanto, se rompe la tendencia desigual que impera en los anteriores campos. Lo que pasa es que cuando entramos a valorar la dirección de programas, ya no existe esa paridad.

Nombre del programa	Persona que lo dirige
El llamador	Fran López
El público	Jesús Vigorra
La noche más hermosa	Luis Baras
Memoria flamenca	Manuel Curao
Palabras para la vida	Rafael J. Pérez
Por tu salud	Enrique J. Moreno
La calle de enmedio	Cuatro presentadores (dos chicos y dos chicas)
Habla con Rafa	Rafael Cremades
La música de Tom	Tom Martín Benítez
Hora Sur	Cuatro presentadores (dos chicas y dos chicos)
La jugada	Javier Pardo
La mirilla	Miguel A. Fernández
La hora de Andalucía	Tom Martín Benítez
Hable con Olga	Olga Bertomeu
% de hombres	88
% de mujeres	12

Fuente: <http://www.canalsur.es>

Así pues, el porcentaje de hombres que ocupan un puesto de dirección en las radios más escuchadas en Andalucía es del 69,5% frente al de mujeres que es el 30,5%.

c) La televisión (*Canal Sur*)

		Hombre	Mujer		
Informativos	Dirección		1		
	Subdirección	1			
	Dirección territorial	6	4		
	Dirección de producción		1		
	Coordinación de producción	1			
	Coordinación de producción de inf. no diarios		1		
	Dirección de antena	Dirección	1		
Dirección de gestión de producción		1			
Jefatura de producción ejecutiva		1			
Jefatura de producción y explotación			1		
Dirección de programas		1			
Jefatura de marketing			1		
Dirección de programación y emisión		1			
Jefatura de programación de Canal Sur 2		1			
Jefatura de producción ajena		1			
		15	62,5%	9	37,5%

Fuente: <http://www.canalsur.es>

Todos estos fríos datos vienen a respaldar la tesis inicial implícita: la realidad es que todavía son pocas las mujeres que están en puestos de decisión dentro de los medios de comunicación aunque existan muchas mujeres licenciadas y con una buena trayectoria profesional. Y la pregunta que surge inmediatamente es ¿por qué ocurre esto?

1.1.2. El deseo (justo)

Estamos convencidas de que no hay que hablar de deseo sino de justicia. En cualquier caso, parece que existen unas barreras que impiden que las mujeres estén en mayor medida en puestos directivos. Sin embargo, las nuevas leyes españolas que regulan el mundo laboral protegen explícitamente contra la discriminación de las personas trabajadoras por su género, origen racial o étnico, por su discapacidad, por su orientación sexual o por sus convicciones religiosas.

Recordemos que esa protección contra la discriminación en nuestro país comienza con la propia redacción de la Constitución. Y en lo referente a la protección contra la discriminación de las mujeres

en el mundo laboral se materializa ya en 1983, tras la creación del Instituto de la Mujer. Posteriormente se elaboran lo denominados *planes de igualdad de oportunidades* (siendo el primero durante el bienio 1988-1990). Los organismos autonómicos actúan y se suman, en 1989, al compromiso de garantía de igualdad de género. Todo ello culmina con la aprobación de Ley la Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres en 2007. Pero a pesar de los argumentos legales, el caso es que las mujeres no están de manera *paritaria* (y justa) en altos puestos de dirección aunque muchas veces en las bases de la pirámide laboral hay más trabajadoras. Pues bien, en la década de los ochenta (del siglo pasado) se acuña un término muy interesante: “techo de cristal”. Y es una alusión metafórica a esas barreras transparentes que impiden a muchas mujeres, con sobrada capacidad personal y profesional, alcanzar posiciones de responsabilidad y decisión en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellos. Así que si bien la mujer puede llegar con relativa facilidad a ocupar cargos intermedios, acceder a los puestos de alta dirección se convierte en algo más que difícil. Hablamos, entonces, de la discriminación vertical; es decir, la posibilidad de que una mujer ocupe un puesto de dirección disminuye conforme aumenta el grado de responsabilidad.

Existen algunas explicaciones que intentan justificar el mantenimiento de ese techo de cristal. Entre otras, se considera que las personas responsables de la selección de personal en las empresas tienden a asegurarse con aquello que hasta ahora conocen y les ha ido bien: elegir a hombres. Elegir a una mujer para un puesto directivo supone un mayor riesgo *subjetivo* por existir escasos referentes. Las creencias existentes sobre la capacidad de liderazgo de las mujeres o su falta de ambición han sido determinantes barreras para su promoción (Shein y Müller, 1992).

Junto al concepto antes mencionado aparece, a finales de los años noventa del siglo pasado, el concepto “techo de cemento” para nombrar esas normas autoimpuestas por las propias mujeres que las hacen rechazar la promoción a puestos directivos, por entenderlos más rígidos y exigentes. Son muchas las investigaciones latinoamericanas y europeas que demuestran que el estado civil, la edad y la situación reproductiva se constituyen en un elemento de relevancia para las trayectorias profesionales de las mujeres. Se llega a observar una alta proporción de solteras y divorciadas entre las que desempeñan cargos directivos y, a la vez, un bajo número de mujeres que son madres (Arango, 1998; Delfino, 2005).

Algunos trabajos de investigación (Chinchilla, Poelmans y León, 2005) concluyen que el criterio que más condiciona a una mujer directiva es el equilibrio entre la vida personal/familiar y profesional: a las mujeres las determina su propia familia. El 68% de estas mujeres consideran muy importante poder conseguir equilibrar las cuestiones familiares y las profesionales antes de decidirse a promocionar. Entendemos que el *techo de cemento* es un “efecto secundario” de uno de los estereotipos **prejuiciosos** que recaen sobre las mujeres: *porque pueden salir al mundo público (tener un trabajo remunerado) siempre que no abandonen el mundo privado, que es el suyo, el que les corresponde naturalmente* (Loscertales y Núñez, 2002). Algunas mujeres renuncian al ascenso, a tener poder ejecutivo. Y no es por miedo o por incompetencia sino por exceso de responsabilidad; de celo: quieren hacer muy bien su trabajo dentro y fuera (el reproductivo y el productivo) y como piensan que puede resultar complicado, deciden renunciar a aspiraciones laborales.

La verdad es que el *techo de cristal* en el mundo de la comunicación existe. Y el deseo es que desaparezca cuanto antes porque es lo justo pero, además, es beneficioso. También a las propias empresas les debería interesar. Son muchos los informes y estudios que relacionan el porcentaje de mujeres en puestos directivos con la rentabilidad en la empresa, demostrando que las empresas que son más activas en la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad obtienen mayor rentabilidad. Esto es, el mantenimiento de esas barreras invisibles dificulta no sólo el desarrollo profesional de las mujeres, sino que perjudica también a las propias organizaciones porque impide el aprovechamiento máximo del potencial laboral que ellas ofrecen.

2. MUJERES DE LAS QUE APRENDER

2.1. Perfil de conjunto

Hemos elegido a mujeres que están desempeñando puestos directivos en el ámbito profesional de los medios de comunicación: no sólo trabajan en la prensa, en la radio o en la televisión, también ocupan puestos en otros sectores, como lo es una agencia de noticias, o como representante de todos y todas las profesionales de la prensa escrita (a través de una Asociación Profesional). Todas están, por tanto, en puestos de decisión, ejerciéndolos con todas sus consecuencias y asumiendo el poder con absoluta responsabilidad. Todas han llegado a ese puesto después de demostrar muy bien su valía profesional. Ellas no han tenido muchos modelos a los que seguir y, por ese motivo, se han convertido en referentes para otras mujeres. Sin duda en este sector profesional existen otras mujeres a las que podemos considerar *rompedoras* por su trayectoria; pero es evidente que las que a continuación presentamos merecen un reconocimiento público. Nos hemos encontrado mujeres responsables, valientes, tremendamente trabajadoras pero también divertidas. De tal manera que conjugan muy bien su inteligencia racional con la emocional. Nos referimos (por orden alfabético) a las siguientes:

ENTREVISTADAS	ABRIENDO CAMINOS
<p>Lola Álvarez Morales Licenciada en Historia y en Periodismo Magister en Economía y Dirección de Empresas</p>	<p>Directora General de la Agencia EFE. Esta Agencia de Noticias es la 4ª del mundo y la primera de habla española. Tiene a su cargo a más de 3000 personas distribuidas por más de 100 países.</p>
<p>Ana Mª (Nani) Carvajal Llorens Licenciada en Periodismo</p>	<p>Presidenta de la Asociación Sevillana de la Prensa. La primera Presidenta en cien años de Prensa en esta ciudad. Por otra parte, esta asociación es la de mayor número de personas asociadas del territorio andaluz y la segunda del territorio español.</p>
<p>Eulalia (Lalia) González-Santiago Guerrero Licenciada en Periodismo</p>	<p>Directora del diario <i>La Voz</i>; de <i>lavozdigital.com</i> y de la cadena de radio <i>Punto Radio</i>. La única mujer directora de periódico en el territorio andaluz en estos momentos.</p>
<p>Pilar Pastrana Casado Licenciada en Periodismo</p>	<p>Jefa de informativos de Canal Sur Radio. La primera mujer redactora que tuvo <i>Diario 16</i>.</p>
<p>Pilar Vergara Jiménez Licenciada en Periodismo</p>	<p>Directora de Informativos de <i>Canal Sur Televisión</i>. La única mujer en el staff directivo del Grupo Canal Sur.</p>

Podemos seguir hablando de características que comparten. Todas han tenido que renunciar a “cosas” (especialmente a disponer de tiempo libre) y han sabido decir no en más de una ocasión. Comparten, además, el gusto por su profesión y el haber sido muy precoces en su vida laboral porque empezaron a trabajar muy pronto. Prácticamente todas estudiaban y trabajaban a la vez, con el matiz de que sus carreras las hacían fuera de la ciudad de origen y el trabajo no siempre estaba donde estudiaban. Prácticamente todas recuerdan con una emoción muy particular la época de la transición política en nuestro país y cómo la vivieron muy en primera fila: les interesa la política. Son mujeres ilusionadas a pesar de reconocer que tienen un trabajo especialmente estresante. En todo caso están cansadas (por pura lógica si reconocemos que su profesión tiene unos horarios muy abiertos y menos flexibles de lo que necesitarían) pero no están quemadas.

2.2. ¿Con qué obstáculos se han encontrado?

El trabajo periodístico exige emplearse a fondo en busca de la noticia de interés y exige, además de buscarla, saberla contar para que se haga efectivo ese interés, para que llegue a la gente y se remueva su estado de opinión. Exige tensión permanente. En sus casos, deben saber elegir qué contar y cómo, coordinar a sus equipos, asegurar un trabajo de calidad: algo que es común denominador porque son unas profesionales escrupulosas, a las que les gusta el trabajo bien hecho.

Un obstáculo que todas manifiestan es la falta de tiempo. No sólo las que son madres tienen dificultad de encajar su vida privada con la vida profesional. Es una cuestión de *exigencias del guión*, es una cuestión que genera el propio trabajo. Las mujeres profesionales que no son madres (e independientemente de su edad) plantean igualmente estas cuestiones. Como puede esperarse, afirman que no tienen tiempo para dedicarse a sí mismas. A la vez, cuando se dedican algo de tiempo, se sienten culpables. En este sentido, es interesante traer a colación la matización que Vera Balanza (1998) hace sobre el tiempo, diferenciando entre el autónomo (estructurado y organizado por la persona que lo usa) y el heterónomo (estructurado y organizado por otras personas o situaciones). El tiempo de la mujer es más heterónomo que autónomo pues está en función de su propio horario de trabajo, del horario del colegio de sus hijos o hijas, del horario del comercio...Lo cual la obliga a hacer verdaderos malabarismos para encajar el puzzle diario de vivir en familia y trabajar dentro y fuera de casa.

Por eso podemos decir que la gestión del tiempo se convierte en algo de importancia esencial. Ellas afirman que todo está pensado para que sea la propia mujer la que lleve la casa, y si ella no está presente la familia entra en un callejón sin salida. Pero, a la vez, el trabajo está pensado para no tener responsabilidades en la casa: reuniones a horas imposibles, etc. Eso lleva a las mujeres a una situación de estrés muy acusado. Tan importante es la gestión del tiempo, que hay que señalar que en los últimos años la legislación europea está promoviendo una mayor flexibilidad en los horarios de las personas que trabajan (Moreno, 2005). Sin embargo, España es uno de los países donde más horas se pasan en el trabajo, aunque eso no signifique que sea trabajando eficazmente. En nuestro país se invierten 1.798 horas de trabajo persona/año frente a las 1.644 que supone la media europea. Buqueras (2006) asegura que España es el país europeo en el que más reuniones de trabajo se celebran. Su conclusión final es que es un exceso; un malgasto; un derroche de energías; una mala gestión del tiempo.

Específicamente en Andalucía se ha realizado una encuesta durante el período 2003-2004 para estudiar el empleo del tiempo en la población andaluza (Junta de Andalucía, 2007), pudiéndose concluir, entre otras cuestiones, que:

- a) Mujeres y hombres organizan su actividad diaria de manera significativamente distinta.

- b) En un día promedio, las mujeres andaluzas dedican 2 horas y 13 minutos menos que el hombre al trabajo remunerado. Sin embargo, dedican 3 horas y 22 minutos más que ellos a las tareas del hogar y la familia. La consecuencia es clara: los hombres disponen de más de 1 hora al día para dedicarla a sus aficiones (deporte, estudio, etc.).

Izquierdo (1988) señala que el tiempo tiene una dimensión simbólica, no medible, que dirige los proyectos vitales de las mujeres. El tiempo para las mujeres se caracteriza por su heterogeneidad y por su diversidad (“eso de que las mujeres puedan hacer dos o más cosas a la vez, que a veces sirve incluso de risa”). Es continuo porque se va sucediendo en secuencias repetidas de horas, días, semanas... No se diferencian claramente entre días laborables y festivos, entre tiempo familiar y profesional (que se le vuelve en contra como causa de muchos prejuicios laborales contra las mujeres), y se suele organizar en función de otras personas. Es una mirada muy equiparable a la que tiene Torns (2001) quien habla de dicotomía frente a sincronía. Dicotomía tiempo de trabajo/tiempo de ocio y descanso del hombre frente a la sincronía temporal que suele marcar la actividad de las mujeres. Precisamente en la vida de las mujeres se produce un continuo de tiempo donde no hay separación entre tareas: trabajo productivo, trabajo reproductivo, cuidado del bienestar de otras personas... no quedando posibilidad de invertir adecuadamente el tiempo en ocio y descanso. La consecuencia es previsible: no sólo se produce cansancio sino que se ayuda a perpetuar el techo de cristal y a alimentar el techo de cemento.

USOS DE TIEMPO	
Hombres	Mujeres
Homogéneo	Heterogéneo (diverso)
Discontinuo	Continuo
Dicotómico	Sincrónico
Autónomo	Heterónimo
No le importa el uso extensivo	Prefiere el uso intensivo

Ahora bien, estas directivas a pesar del nivel de agotamiento por las restricciones para dedicarse tiempo a sí mismas, llegan a manejar de manera razonable sus relaciones y sus emociones. Ello, sin duda, favorece su rendimiento en el trabajo. No podemos afirmar que la inteligencia emocional esté mejor gestionada por las mujeres; sin embargo, lo que sí hemos encontrado es que saben reconocer sus sentimientos (incluidos los de culpa) y esa sensibilidad las hace fuertes, competentes y maduras.

2.3. Estilos de liderazgo: puntos fuertes y débiles

La situación laboral femenina, en muchas ocasiones precaria y desigual si se compara con la masculina, posiblemente es responsable de que las mujeres se esfuercen con contundencia en demostrar su

valía y su competencia. Por este motivo se convierten en un valor importante para ellas la constancia, la autodisciplina, la fuerza de voluntad, el disponer de una buena imagen de sí mismas (autoconfianza y autoestima razonables), la capacidad de iniciativa, de comunicación o la capacidad para tomar decisiones y asumir riesgos. Estas mujeres suelen sentir la necesidad de tener bajo control todo aquello de lo que son responsables. De todas formas, nos muestran que son capaces de delegar sin que ello deba entenderse como una contradicción. Valoran la importancia del “trato humano” como estilo de gestión de equipo. Por eso, y siguiendo con la misma dinámica, defienden el arte de negociar más que el de vencer. Entienden que la co-participación en la toma de decisiones facilita el conseguir los objetivos empresariales trazados.

Como conclusión final podemos decir que las mujeres que presentamos son trabajadoras, luchadoras, no rehuyen la responsabilidad, defienden el trabajo en equipo, tienen ambición, son exigentes con ellas mismas, están muy bien formadas, se relacionan bien con otras personas y buscan la comunicación de calidad. Hemos aprendido de ellas que el sentido del humor es importante, siendo capaces de distanciarse de los problemas para reflexionar sobre él y valorarlo. Cuestión realmente saludable porque son conocidas las ventajas bio-psico-sociales de su uso. Desde luego, la agilidad mental que presentan y su amor al trabajo que desempeñan las “salva” de estar quemadas (de padecer el síndrome burn-out); les garantiza salud física, mental y social para seguir en la brecha.



Mujeres de las que

aprender

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

M^{ra} DOLORES (Lola) ÁLVAREZ MORALES

Comencé a leer, a estudiar, a investigar la historia de las mujeres y fue tremendo descubrir el silencio al que nos había sometido la Historia “oficial”.



Titulación

Licenciada en Periodismo y en Historia. Postgrado en Comunicación en la New York University y Magister en Economía y Dirección de Empresas (MBA).

Profesión:

Directora General de la Agencia EFE. Creó y dirigió el programa de TV “Los Reporteros”, en Canal Sur TV. Ha sido Directora de Proyectos Internacionales de TV para América Latina del Grupo PRISA y Directora General de la Cadena de TV ATB de Bolivia. Las veces que ha cambiado de empresa ha sido para ocupar un puesto directivo.

En lo personal:

Esta sevillana tiene 50 años. No se ha casado. Le gusta conversar, escuchar música, leer y viajar. Ha recibido diferentes premios por su trayectoria profesional. El más reciente: el Premio Meridiana.

Aspiraciones

* *Seguir siendo libre para decir lo que pienso y lo que siento; para decidir qué quiero hacer y con quién.*

Capacidades

Es creativa, valiente, afectuosa, buena comunicadora, coherente, responsable, muy sólidamente formada, sistemática trabajadora, comprometida con la defensa de las mujeres, líder (ella nos dice que no “manda” sino que “coordina talentos”).

Es una profesional seria que aprendió pronto que en el *negocio* de la tele en particular y de los medios en general, *más vale ser bombilla de 100 vatios, alumbrando siempre que un flash cegador de 2000, que se enciende y se apaga en segundos*. Por ese motivo ha cuidado mucho su formación profesional. Ya en el último año de carrera pudo ir becada a Francia, a un Centro de Investigación Audiovisual. Trabajó en TVE, en Madrid. También estuvo en Inglaterra y becada, de nuevo, en Estados Unidos. Al finalizar los estudios de postgrado se fue a trabajar a Italia: nunca le han dado miedo los retos, quizá todo lo contrario, estos la estimulan.

Es una negociadora tenaz que valora el trabajo en equipo. Una excelente gestora que cree en *su gente*. Reconoce que cada vez delega más. Considera, que *cuando tienes un equipo con el que estás codo con codo, tienes que saber manejar muy bien los elementos personales, los elementos afectivos y los motivacionales. Y para eso, sin duda, las mujeres estamos mejor dotadas, y por ende, lo hacemos mejor.*

Progresar en la igualdad es un principio de justicia. Lo expresa con contundencia. *No entendería una sociedad que no fuera igualitaria. Progresar en igualdad es buscar la justicia en las oportunidades que deben encontrarse hombres y mujeres: en el acceso a la educación, al trabajo, etc.*

He tenido jefes hombres buenos, en parcelas. He tenido jefes con una capacidad de gestión admirable, jefes con una honestidad admirable. Pero muy pocos jefes (por no decir casi ninguno) a los que a la capacidad intelectual le sumen cercanía y sensibilidad. Yo creo que, en ese sentido, somos mejores las mujeres directivas, porque tenemos más facetas de liderazgo y las integramos mejor

ANA M^a [Nani] CARVAJAL LLORENS

Ese, el dejar el cargo, es otro error que solemos cometer más a menudo las mujeres que los hombres



Titulación:

Licenciada en Periodismo.

Profesión:

Presidenta de la Asociación Sevillana de la Prensa. La única en 100 años.

Fue número uno en su oposición a un puesto en la televisión pública. En ella ha trabajado, siendo muy joven (1977-79), con 21 años, como Jefa de Informativos y Editora.

Su tiempo también lo reparte con la vida social, siendo la Presidenta de la Asociación María Fulmen, una fundación que apoya a mujeres creadoras y literatas.

En lo personal:

Sevillana casada (con un periodista), con dos hijas y un hijo.

Tiene 52 años y muchos premios concedidos, entre ellos el Nacional de Periodismo y el *Meridiana*.

Le gusta navegar, leer, escribir y estar con amigas y amigos.

Aspiraciones:

Seguir sintiéndome satisfecha con mi trabajo. *Puedo recordar muchas informaciones (de las que ha dado) que me han permitido, si no cambiar el mundo, sí acercarme a mis ideales juveniles. Creo que he ayudado a caberos a recuperar veredas, a trabajadores a no perder su empleo, a políticos hacer autocrítica, a mujeres a luchar por su dignidad.*

Capacidades

Es crítica, mordaz y con capacidad para mantener una mirada distante y divertida ante cuestiones serias, lo cual le ayuda a ser una mujer crítica sin perder “los papeles”. Nos advierte que *en la vida cotidiana la igualdad no es real. En la vida legal sí. A los hombres les falta iniciativa, ganas de colaborar. De machista se vive tan bien... Son pocos todavía los que por sí mismos saben que tienen que quitar la mesa, que hay que lavar ropa, planchar, tender, ordenar el armario, poner las cosas en su sitio, organizar un menú para la semana, comprar, vestir a los niños y un sin fin de actuaciones que no se hacen solas. Algunos creen que con llevar el carrito del supermercado han cumplido.*

Considera que hay una forma femenina de liderar equipos. *Eso es algo que se comprueba en nuestra forma de organizar y emplear el tiempo, por ejemplo. Algunas de las mujeres que hemos podido tener un poco de responsabilidad, sabemos que hemos marcado un tiempo distinto. Intentamos no continuar las reuniones hasta altas horas, cortar a la hora del almuerzo, resolver con menos rodeos y más eficacia.*

Progresar en la igualdad significa revelarse contra el triunfo de la cada vez más sutil y sofisticada filosofía machista; enfrentarse a las imposiciones culturales machistas logradas a base de todo tipo de procedimientos (a veces muy burdos y a veces muy persuasivos).

Hoy creo que no es sano ejercer de “superwoman” y cargar con la casa, la familia, el trabajo, los hijos... y pretender disfrutar de la vida. No creo tampoco que haya que abandonar nada, aunque sí exigir ayuda y colaboración a tu pareja, a tu patrón, a tu presidente del Gobierno.

EULALIA (Lalia) GONZÁLEZ-SANTIAGO GUERRERO

Eso de la doble y triple jornada en el caso del periodismo es especialmente intenso porque trabajas en las fiestas, los domingos... y tienes que hacer encajes de bolillos para ir a las tutorías de los niños.



Titulación:

Licenciada en Periodismo.

Profesión:

Directora del diario *La voz* de Cádiz, el portal <http://www.lavoz.es> y de la cadena *Punto Radio* Cádiz.

Antes fue Redactora Jefe y Subdirectora del *Diario de Cádiz*.

Durante varios años fue la única mujer en su periódico.

En lo personal:

Esta gaditana tiene 50 años. Está casada (con un periodista) y tiene dos hijos y dos hijas.

Recuerda con cariño a la mujer que tenía contratada cuando sus hijos eran pequeños, *fue lo que me salvó*, dice. Le gusta leer (*como una posesa* nos confiesa) y estar con amigos y amigas.

Como directora de *La Voz* ha obtenido ya diversos premios, entre ellos el *Andalucía de Periodismo*, precisamente por su edición digital.

Aspiraciones

* Que su trabajo le siga apasionando y que sus hijos sigan creciendo llenos de valores. *El respaldo de mi familia creo que es lo que a mí me ha llevado para adelante*

Capacidades

* Es una mujer apasionada, comprometida y valiente. Considera que no aceptar la propuesta de ser directora en otro diario y dejar el que había sido “su casa” treinta años hubiera sido como *faltarme al respeto*. Es, a la vez, humilde, cálida, madura, divertida, responsable, una trabajadora incansable y comprometida con su género: *Para mí sí tuvo mucha importancia el género* (al aceptar la dirección) *porque era una forma de decir a otras mujeres que vengan detrás que esto se puede conseguir. Era una forma de romper el muro; una forma de demostrar y demostrarse que las mujeres pueden liderar equipos y hacerlo muy bien.*

* Es consciente de que trabajar en un periódico “quemar” a las mujeres porque no hay horarios... *la noticia no tiene hora de cierre*, por eso muchas, especialmente las que tienen hijos, prefieren trabajar en gabinetes de prensa, donde hay horarios claros, puede pedirse asuntos propios, se cuenta con vacaciones que coinciden con las escolares... De todas formas, ella optó, desde los 17 años, por el periódico: *siempre he trabajado, salvo en las bajas maternales y nunca me he permitido ningún relajo, ahora pienso que equivocadamente.*

Progresar en la igualdad significa que a las mujeres se les reconozca el trabajo igual que a los hombres. *Algunas compañeras dicen: pues yo no me he sentido discriminada.... Muchas veces nosotras mismas no somos conscientes.*

En las redacciones las mujeres no son consideradas en pie de igualdad ni muchísimo menos, aunque formalmente sí lo sean. Ni la empresa, ni los compañeros ni las fuentes te tratan con la misma seriedad; no te dan la misma importancia. La vida de las mujeres periodistas es muy “jodida”

PILAR PASTRANA CASADO

Hoy el periodismo es de mujeres aunque no estemos "arriba"



Titulación:

Licenciada en Periodismo.
Ha hecho diferentes cursos de locución.
Tiene realizados los cursos que la habilitan para hacer la Tesis el Doctoral.

Profesión:

Jefa de Informativos de Canal Sur Radio.
En el año 1985 fue la primera redactora que tuvo el periódico *Diario 16* y la única mujer en mucho tiempo. Siempre vinculada a información económica y política (parlamentaria).

En lo personal:

Nació en la provincia de Málaga. No está casada. Tiene 51 años y en su tiempo libre escucha la radio.

Aspiraciones

Tiene proyectos por delante y están vinculados a lo que supone ser siempre un "servicio público" en la información: dar información de calidad, objetiva, que interese a la ciudadanía. También seguir manteniendo una redacción paritaria.

Capacidades:

Es una mujer tan humilde que une sus propuestas de ascenso a la edad: *yo creo que me propusieron ser coordinadora de la redacción por edad, porque había gente más joven*. Sin duda (esos ascensos) también han estado vinculados a su "saber hacer" y a su prudencia (en el sentido más generoso de la palabra) porque da la impresión de que huye de los "protagonismos" personales.

Disfruta con el trabajo "bien hecho" y elaborado en equipo.

Es muy seria trabajando, muy formal. Ella dice que supone que tiene que ver con que *"desde pequeña me lo tuve que ganar muy a pulso"*. Estudió a base de becas, de esfuerzo... eso la ha hecho como es. No tiene problemas de gestionar horarios flexibles para su personal, y eso facilita, también, la conciliación entre lo personal y lo profesional.

Progresar en la igualdad significa que dejemos de hacernos la pregunta de ¿qué es la igualdad entre hombres y mujeres? Habrá igualdad el día que no tengamos que preguntar si es hombre o mujer... quien va a hacer un trabajo, porque eso sea lo de menos.

Todavía son necesarias las políticas de igualdad: Pero, sobre todo, es necesario hacerlas realidad.

PILAR VERGARA

Hombres y mujeres no somos iguales pero debemos tener las mismas oportunidades.



Titulación:

Licenciada en Periodismo.

Profesión:

En la actualidad, Directora de Informativos de Canal Sur TV.

Su trayectoria profesional ha estado especialmente vinculada a Canal Sur, donde ha sido Editora de Informativos, Redactora Jefe y Subdirectora.

En lo personal:

Tiene 48 años. Nació en la provincia de Jaén. Vive en pareja y tiene dos hijos.

Se siente unida a Jerez y en su tiempo de ocio le gusta hacer “cosas” muy normales: *el cine, mis charlas, mis libros, estar con mis hijos...*

Aspiraciones

Su aspiración tiene que ver con el presente, no con el futuro y se resume en lo siguiente: *aspiro a estar feliz en mi trabajo y que mi entorno esté a gusto, esté bien organizado... pueda trabajar bien.*

Capacidades

Comienza confesando con rotundidad que una mujer para que sea líder tiene que tener *el triple de capacidad, el triple de disponibilidad, el triple de “olfato” y el triple de “toreo”... y mirar siempre a medio y a largo plazo.* Ésta síntesis me hace ver en ella su capacidad negociadora y su visión de futuro. Incansable trabajadora sabe que *las carreras de las mujeres suelen ser lentas para llegar a una posición de dirigente, en la que has tenido que demostrar*—de manera permanente— *que has trabajado duro.* Sabe, también, que el respeto hay que ganárselo en los propios equipos a base de trabajar seriamente y de conocer el medio para ir cambiando contenidos e ir alcanzando objetivos, pero hacerlo poco a poco: *lo que interesa es ser lluvia fina, calar... especialmente en el ámbito del equipo con el que trabajas.* Se siente muy apoyada por su pareja, resaltando que *entiende lo que son los códigos de género y que se solidariza conmigo. Reconoce, además, que la propia pareja inocula a los hijos su propia conciencia y en su caso eso la favorece.*

Progresar en la igualdad... poniéndose seria nos dice *que la igualdad es un Derecho Humano. Creo en la igualdad desde que era chiquitilla. Hombres y mujeres no somos iguales pero debemos tener las mismas oportunidades, los mismos derechos, las mismas obligaciones*

Para luchar en un mundo de hombres, con roles y modelos de hombres, tienes que encajar muchos “ninguneos” y hacerte ver y subrayar la injusticia de esos “ninguneos”

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



Actividades **y**

recursos

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

Planteamos dos tipos de actividades. Las primeras las hemos denominado de reflexión y pretenden hacer pensar sobre la profesión y analizar cómo las mujeres se desenvuelven en ella: Dichas actividades requieren, en algunos casos, de un trabajo individual y, en otros, de una tarea grupal. Las segundas son de evaluación y el profesorado puede elegir plantearlas de manera individual o por parejas.

1.1. De reflexión:

Después de leer las fichas, extrae los siguientes datos

- a) Porcentaje de licenciadas
 - b) Porcentaje de premiadas
 - c) Porcentaje de las que han estudiado o vivido fuera de España
 - d) Medios de comunicación donde trabajan
- Elabora unas conclusiones

– **Piensa:** ¿Hay motivos para que a una mujer le resulte difícil trabajar en un medio de comunicación? Se establece un debate en clase. La mitad de la clase debe buscar argumentos a favor de que una mujer trabaje en un medio de comunicación y la otra mitad busca argumentos en contra. Se extraen conclusiones finales.

– **Busca información** sobre:

a) Los “Premios Meridiana”: qué organismo los otorga y por qué razones. Busca las periodistas que lo han obtenido.

b) La Agencia EFE (nº de personas de trabajan, si es una empresa pública o privada, etc.). Consigue, también, el cuadro de mando (el staff directivo). Saca conclusiones, teniendo en cuenta los hombres y mujeres que hay.

– **Escribe una aspiración que te haya gustado especialmente y di por qué.**

– **¿Ves muestras de desigualdad de género en la clase?:** ¿Los chicos hacen “cosas” distintas a las chicas?, ¿Cómo se divierten en el patio? ¿Y en tu casa, tu familia te pide cosas que no pide a tu hermano? ¿Qué dirías tú si te preguntaran qué es para ti la *igualdad*?

- **Piensa que tú tienes que dirigir a un grupo de personas para hacer un trabajo de clase.** Después, escribe una de las capacidades, de las que aparezcan descritas en estas fichas, que te parezca más importante para conseguir que un equipo de trabajo haga lo que tiene que hacer de manera rápida y eficaz.
- **Piensa en tres periodistas** que presenten deportes en un informativo televisado. ¿Alguna es mujer? ¿Suele pasar que conocemos mejor el nombre de los hombres?
- **Repasa del glosario los siguientes términos:** *techo de cristal, paridad.* Aplica dichos términos a la empresa donde trabaja tu madre o tu padre.

1.2. De evaluación

Escribe, en cinco líneas, qué has aprendido de estas mujeres y luego plantea por qué crees que son importantes.

2. PARA SABER MÁS

1. El libro titulado “No sólo duelen los golpes. Palabras contra la violencia de género” ha sido escrito por un grupo de mujeres periodistas y escritoras como: Isabel Coixet, Ángeles Caso, Rosa Montero, Rosa Regás, Soledad Puértolas, Espido Freire, Elena Pita, Ana Rosetti o Mariló Montero. La obra sale a la luz en 2008 editada por la Universidad de Córdoba y pretende sensibilizar a la ciudadanía sobre la situación de muchas mujeres víctimas de maltrato. Pretende, por lo tanto, remover conciencias y defiende que la educación es una herramienta útil para ofrecer valores, conocimientos y nuevas ideas para hacer una sociedad donde la violencia no tenga cabida.
2. Consulta la página web siguiente: <http://nodo50.org/ameco/ameco.html>
Es la web de AMECO, la Asociación Española de Mujeres Profesionales de los Medios de Comunicación. A través de ella se pueden conocer los intereses y reflexiones de muchas mujeres que trabajan en los medios porque en la mencionada página aparecen los objetivos de la Asociación, diversas publicaciones, recomendaciones para las buenas prácticas en la información sobre violencia de género en los medios de comunicación, diferentes enlaces y una agenda de noticias.
3. Lee los siguientes artículos de opinión:
 - a. “Mujeres periodistas: entre el silencio y el miedo”. Está escrito por Fabiola Calvo, que es una periodista colombiana residente en Madrid. Lo puedes encontrar en la siguiente dirección electrónica:
<http://www.cimanoticias.com/noticias/04may/s04501805.html>
 - b. “Las mujeres periodistas saudí luchan por el reconocimiento de su trabajo”. Lo puedes encontrar en la siguiente dirección electrónica:
<http://www.elmundo.es/elmundo/2006/08/19/comunicacion/1156010819.html>Luego, haz un resumen de cada uno de ellos y cámbiale el título por otro.

4. Lee las biografías de Blanca Juste, Rosa Luque y Esperanza Torres, que encontrarás en el CD-Rom adjunto (*Andaluzas de hoy. Mujeres que abren caminos en la Comunicación*) y describe a cada una con tres frases (o tres titulares).

3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, L.G. (1998) Familia, trabajo e identidad de género. En L. Abraham y A. Abreu (org.): *Gênero e trabalho na sociologia latinoamericana*. Sao Paulo. Brasil.
- Buqueras, I. (2006) *Tiempo al tiempo*. Barcelona: Planeta.
- Chinchilla, N.; Poelmans, y León, C. (2005) Mujeres directivas bajo el techo de cristal. *Estudios e Informes de la Universidad de Navarra* <http://insight.iese.edu/es/doc.asp?id/=00435&ar=6>
- Delfino, A. (2005): Mujer y ejecutiva. Trayectorias de género en Brasil. *Espacio Abierto*, vol. 14 nº 2 pp. 199-214.
- Izquierdo, J. (1988) *La desigualdad de las mujeres en el uso de tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Junta de Andalucía (2007) *La igualdad en realidad*. www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/informe2007
- Llopis, Ana M^a (2007) www.cfnavarra.es/inam/pdf/ponencias/llopis.ppt
- Moreno, R. (2005) Directiva de tiempo de trabajo. El derecho a la limitación de la jornada laboral. *Trabajadora*, nº 18, diciembre, pp. 16-17.
- Núñez, T. et al. (2007) Avanzando hacia la igualdad. Argumentos para el cambio En A. Estebaranz (coord.): *Mujeres directivas en las grandes y medianas empresas andaluzas*. Sevilla: Digital @tres d.
- Torns, T. (2001) El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad. En C. Carrasco (dir): *Tiempos, trabajo y género*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Vera, M^a T. (1998) Trabajo, género y usos del tiempo: una revisión bibliográfica a nivel nacional e internacional, en M^a D. Ramos (Coord.) *La medida del mundo. Género y usos del tiempo en Andalucía*, Sevilla: IAM. Consejería de la Presidencia.
- Vera, M^a T. (2009) El perfil de las periodistas en Andalucía: Formación y expectativas laborales. Un balance, 1989-2009. En T, Núñez y F. Loscertales (coords.): *Mujeres y Medios de Comunicación. Una mirada de veinte años (1989-2009)*. Sevilla: IAM.

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

Capítulo VIII



Aprender el camino de
la igualdad de mujeres
Andaluzas en el

Derecho

Manuela Barcia Moreno

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



introducción

“Cuatro características corresponden a la jueza o al juez: escuchar cortésmente, responder sabiamente, ponderar prudentemente y decidir imparcialmente”

El Derecho es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad, inspirado en principios de justicia, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter. En otras palabras, es el conjunto de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos interpersonales. El conjunto de leyes, reglamentos y demás resoluciones, de carácter permanente y obligatorio, creadas por el Estado para la conservación del orden social.

El Derecho, por antonomasia, es la mejor garantía de no discriminación. La Constitución recoge el espíritu de igualdad entre hombres y mujeres. Todas y todos somos iguales ante la ley. Lógicamente la carrera hacia la igualdad, únicamente puede ser ganada haciendo que las leyes se cumplan. Pero hay ciertos factores, un tanto difuminados en nuestra sociedad, que suponen verdaderas barreras de género que dificultan o impiden que las mujeres promocionen, dando lugar al tristemente famoso “techo de cristal”. El “techo de cristal” es la expresión que utilizamos para referirnos a los límites sociales y profesionales que se nos imponen a las mujeres, por el hecho de ser mujeres e impiden que, aunque estemos sobradamente cualificadas, podamos alcanzar puestos de responsabilidad.

Afortunadamente esto está cambiando, gracias al esfuerzo de muchas mujeres y hombres conscientes de tal iniquidad y del no aprovechamiento de este importante capital humano, que tanto puede hacer y que cuenta con una serie de cualidades valiosas para cualquier organización.

Antes hacíamos referencia a las barreras de género que se encuentran presentes en nuestra sociedad, que nos perjudican social y laboralmente, y nos conducen a situaciones de clara injusticia. Tales barreras, son perfectamente detectables si nos colocamos gafas de género, esto es, si observamos, analizamos y pensamos en términos de verdadera igualdad.

Aunque hoy pueda parecernos extraño, hasta no hace mucho tiempo, las mujeres no podían acceder a la Universidad, las facultades eran marcadamente masculinas. Poco a poco esta tendencia ha ido cambiando y actualmente la mayoría de universitarios/as españoles son mujeres. En carreras universitarias de Ciencias Sociales y Jurídicas el 60,58% están siendo cursadas por mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística. En concreto, las facultades de Derecho ya no son marcadamente masculinas, las mujeres han ido ocupando sus aulas tanto a un lado como al otro del pupitre. Algunas de

las que han participado en nuestra investigación, han sido pioneras en lograr un asiento en la facultad de leyes. Son mujeres que han sido conscientes de su decisión y de su deseo de demostrar hasta dónde son capaces de llegar por sí mismas.

Aun con tales progresos, las mujeres reclaman una paridad efectiva, una mayor presencia en cargos de responsabilidad, y la resolución de desigualdades históricas. Tal es el caso de cómo se ha incorporado la mujer al mundo laboral y a la política, sin que hayan dejado de atender el ámbito familiar, con lo que se crea una situación de doble jornada muy difícil de conciliar, con el desgaste físico y emocional que ello supone. Pero no es la única desigualdad que hoy queda por superar, por eso nos seguimos preguntando cuáles son los condicionantes que parecen impedir la ruptura del tristemente famoso “techo de cristal”, si estamos sobradamente preparadas y capacitadas.

Las mujeres que presentamos en estas fichas han confirmado ser merecedoras del lugar en que se encuentran, con una gran capacidad de esfuerzo y renuncia, pero sobre todo con inteligencia y astucia, no en un sentido sibilino del término, sino más bien intuitivo y reflexivo. Han iniciado un nuevo estilo de hacer y dirigir el trabajo, con las mismas aspiraciones u objetivos que un hombre, en cuanto al cumplimiento de su trabajo, pero una de las principales diferencias las encontramos en que son más cooperativas y otorgan más posibilidades de participación a las personas que colaboran con ellas y han dotado de un aspecto más humano las relaciones laborales.

1. LOS DATOS

Curiosamente, el símbolo de la Justicia es una mujer con los ojos vendados, que sostiene una balanza en una mano y una espada en la otra. Las estadísticas actuales y las tendencias demuestran que esa imagen no es una simple metáfora, veamos por qué.

Las mujeres se están haciendo hueco en una profesión históricamente masculina como es la abogacía. En la actualidad, según el Tercer Barómetro externo del Consejo General de la Abogacía Española (CGAE) (2008), la proporción de mujeres en la abogacía es del 47%, la misma proporción se encuentra entre jueces (47%) y fiscales (47%). En el mencionado barómetro se califica de “proceso de feminización de la abogacía, fenómeno reciente y acelerado” (CGAE, 2008, p.42), esto se dice porque a partir de los veinte años de ejercicio de la profesión, la proporción entre ambos se desequilibra, estando constituida en un 67% por hombres, frente a un 33% de mujeres. Si observamos las estadísticas de los/as profesionales con treinta años de ejercicio, comprobamos como la balanza se inclina aún más, llegando a representar las abogadas solo el 18% frente a un 82% de abogados. No es por tanto de extrañar que, en el estudio elaborado por el Consejo Económico y Social, sobre el Panorama Socio-laboral de la mujer en España (2002), se señalara como esfera en que se ha avanzado más en la paridad la propia Justicia.

Con respecto a la judicatura, hay que decir que ha estado ligada históricamente al hombre. En España las mujeres tuvieron prohibido el acceso a la carrera judicial hasta 1966, y tuvieron que pasar 11 años para que ingresara en ella la primera mujer. Tres décadas después, las tendencias se han invertido. Los hombres son minoría en las facultades de Derecho y en las últimas promociones de la Escuela Judicial.

Aunque el porcentaje de mujeres en la judicatura ha aumentado, éste disminuye a medida que se asciende en la carrera judicial, así la presencia de mujeres en el órgano de gobierno de los Jueces y en los Tribunales de mayor rango, es realmente escasa (IM e INE, 2009), (datos de 2008). En el Consejo General del Poder Judicial, de los 21 miembros de los que está compuesto, solo 7 son mujeres, el porcen-

taje no llega ni al 30%. El Tribunal Constitucional está constituido por 12 miembros, cuatro a propuesta del Congreso, cuatro a propuesta del Senado, dos a propuesta del Gobierno y los otros dos a propuesta del Consejo General del Poder Judicial, de todos ellos las mujeres suponen un 17% frente al 83% de hombres. En cuanto al Tribunal Supremo, el porcentaje de mujeres en la categoría de magistradas/os es del 7,9%. El Tribunal Constitucional es el que tiene una mayor participación de mujeres, además su Presidencia la ostenta por primera vez una mujer.

Con respecto a los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, de las diecisiete presidencias, solo la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña está ocupada por una mujer, siendo la primera del género que la ostenta. El porcentaje de magistradas en estos Tribunales es del 27,9%, cuyo nombramiento de sus miembros corresponde al Consejo General del poder Judicial, de entre 434 miembros. Respecto a las Audiencias Provinciales el cargo de presidencia está ocupado por 45 hombres y 5 mujeres, es decir, un 10% de presencia de mujeres. Actualmente, el porcentaje de magistradas en las Audiencias es del 28,9%, en número 3.100 son mujeres (THEMIS, 2007).

En nuestra comunidad autónoma andaluza las juezas y magistradas superan al resto del territorio nacional en número de mujeres en la judicatura, aunque solo suponen el 43,4%. Sin embargo, presidentas de Sección de Audiencias Provinciales sólo hay tres. No obstante, la tendencia de los últimos años es que existe un mayor número de mujeres en las últimas promociones de acceso a la carrera judicial en Andalucía, número que supera en más de la mitad al de hombres.

Por último, en nuestra región, de los 17.000 abogados/as que ejercen en los once colegios andaluces, 6.000 son mujeres.

2. LA DESIGUALDAD EN EL DERECHO

En 2006 la abogacía de Andalucía, a través del portavoz del Consejo andaluz, denunció que las políticas igualitarias olvidan y discriminan a las mujeres que ejercen profesiones liberales, y entre ellas, a las abogadas. Decía que las políticas sociales de protección ignoran sistemáticamente la específica situación de desigualdad que padecen las mujeres que ejercen profesiones liberales respecto de los hombres que ejercen esas mismas profesiones.

Se deberían introducir medidas igualitarias para que estas profesionales en los periodos de maternidad y lactancia no se vean obligadas a cesar en el ejercicio de su profesión y que en determinados casos puedan solicitar “suspensiones procesales por razón de su estado o su especial dedicación familiar”. Junto a la rigidez de esos plazos judiciales está también el horario de trabajo tan sumamente largo de los bufetes.

Es muy común el abogado o la abogada que se queda un viernes por la tarde preparando la vista del lunes, las jornadas interminables, las reuniones infinitas. Si a ello se une que muchos clientes acuden a los despachos cuando cierran sus propios negocios o el hecho de tener un juicio convocado a las 10 de la mañana y no celebrarlo hasta las dos de la tarde, hace que la planificación de ese día se vea destrozada.

El caso de M^a Carmen Sánchez Gallardo, abogada de Jaén, confiesa que más de una vez se ha visto obligada a llevar a alguna de sus dos hijas al juzgado, con lo que se convierte en un verdadero problema, especialmente cuando una tiene que llevar a un bebé. Sobre todo habría que evitar lo que le sucedió a una compañera suya, que justo una semana después de haber dado a luz, una jueza de una zona de sierra no le quiso suspender una vista, contestando textualmente que “*se llevara al bebé que el aire de la*

sierra le vendría muy bien". Tan sólo en Barcelona y Málaga son imposibles estas situaciones gracias a un Protocolo de Maternidad y Adopción ya concertado entre el presidente de la Audiencia correspondiente y los colegios de Abogados de Barcelona y Málaga.



Mujeres de las que

aprender

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

3. CINCO MUJERES RELEVANTES EN EL DERECHO

En esta Guía Didáctica vamos a presentar una serie de fichas que recogen las historias de vida de mujeres andaluzas, profesionales del Derecho, que han sido puntas de lanza y han ido abriendo caminos y llegando a donde las mujeres habitualmente no llegaban, con lo cual han ido contribuyendo a romper el techo de cristal y pueden servirnos de referentes.

Las mujeres seleccionadas, nos parecen bastante relevantes por sus cualidades, por su espíritu de lucha, sus valores y su claridad de ideas. Hemos seleccionado cinco mujeres, dos Magistradas, una en Sevilla, Auxiliadora Echevarri y otra en la Audiencia Nacional, pero cordobesa de origen, Teresa Palacios; una Fiscal, Carmen Rubio; dos Abogadas en ejercicio: Carmen Moya, primera mujer elegida miembro de la Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia en 2009, y Pilar Sepúlveda, presidenta de AMUVI, que recibió el Premio a la Mujer Sevillana del Año 2004, por su labor contra la violencia de género.

La posición que hoy ocupan estas mujeres en el ámbito del Derecho se debe, en principio, a su preparación. Todas ellas tienen una formación universitaria en Derecho. Todas están ejerciendo una actividad profesional de acuerdo con la carrera que cursaron. Tres de estas mujeres son funcionarias, dos aprobaron Judicatura y una Fiscalía. Es decir, accedieron a un puesto de trabajo en las Instituciones públicas a través de Oposiciones a las que concurren con hombres. Otras dos se dedican al libre ejercicio de la profesión, con gran éxito. En consecuencia, han tenido que demostrar que están sobradamente preparadas. El primer paso, es la formación.

En cuanto a la edad, podemos considerar que no son muy mayores, pues sus edades están comprendidas entre los 44 a 48 años y una de ellas 59. En cuanto a la forma de convivencia podríamos decir que es un grupo bastante homogéneo, pues todas están casadas, excepto una que está soltera, y una es viuda. Tres tienen dos descendientes, y una que tiene cuatro. En consecuencia, conocen bien lo que es conciliar vida laboral y familiar.

Todas ellas son mujeres luchadoras, tenaces, independientes, autónomas personal, social y económicamente, todo conseguido con su capacidad de esfuerzo, trabajo y renuncia.

La integridad

Si hay un factor común en esta pluralidad de historias, es la integridad. Todas estas mujeres que han dirigido su vida profesional hacia la Justicia y el Derecho, han ido recorriendo caminos diferentes, en muchos casos abriendo caminos, rompiendo moldes, pero todas ellas confiesan tener una característica intrínseca a su personalidad: la integridad. Todas ellas presentan un alto sentido de la libertad, un valor fundamental para sus vidas y para el ejercicio de sus profesiones. Son mujeres movidas y conmovidas por la condición humana, solidarias. En muchos casos abanderadas de la Justicia desde la infancia “*si esa muñeca es de ella por qué se la tienes que quitar tú*” (P.S.). Esas niñas que crecieron y que siguen impartiendo o reclamando JUSTICIA (pero ahora con mayúsculas), desde distintos ámbitos del Derecho, nos muestran cómo han ido haciendo camino al andar, cómo han ido resolviendo dificultades, cómo han actuado frente a la adversidad, cuáles han sido sus recursos para alcanzar los retos, ilustrando maneras de pensar y de hacer, mostrando su visión de la vida y, en definitiva, alumbrando sendas recorridas y las que aún se encuentran por recorrer. Cada historia es una historia distinta, pero todas están contadas con ojos de mujer.

AUXILIADORA ECHEVARRI GARCÍA
Lectora empedernida, desde la infancia, a la par que rebelde.



Titulación:

Licenciada en Derecho.

Profesión:

- * Magistrada-Jueza
- * En la actualidad desarrolla su labor de Magistrada en la Audiencia Provincial.

En lo personal:

Casada, tiene dos hijas. Tras la boda se encierra a preparar exclusivamente oposiciones.

- * Su tiempo libre lo reparte entre su familia, el deporte y la vida cultural, sin olvidar a sus amigas y amigos. (Cádiz).

Mis valores

- * “Entre los valores que me enseñaron y mantengo están: el espíritu de renuncia, de sacrificio y el compartir, sin lugar a dudas, el que la vida no es un regalo y para eso tienes que luchar el día a día desde que te levantas y si tienes un don o tienes un bien, lo tienes que compartir con aquellas personas que tienen carencias de ellos, que no tienen los mismos medios”.
- * “Para estar en un puesto de decisión lo que tienes que ser es humanitaria, comprender a los otros y escuchar, primero escuchar y después decidir”.

Mis capacidades

- * “Soy fuerte, muy resolutiva, soy reflexiva pero rápida, no me da miedo tomar decisiones, siempre miro hacia delante. Soy muy trabajadora, si tengo que hacer algo y no me puedo ir a dormir, pues no se duerme, no puedo ir a comer, pues me tomo un sándwich, no dejo para mañana lo que puedo hacer hoy jamás, jamás”.
- * “Soy poco cobarde, decidida, atrevida. Soy también una persona muy, muy ordenada y muy, muy organizada, porque es la única forma de aprovechar el tiempo”.

La desigualdad

- * “La mujer para estar ahí tiene que demostrar 100 veces más. A un hombre se le presupone su capacidad, un hombre no tiene porqué demostrar. Me parece un esfuerzo innecesario. Yo defiendo que la mujer esté trabajando en cada momento con sus capacidades”
- * “La mujer va poquito a poco despertando; piensa que su liberación está ahí. No recibe la ayuda que debería de recibir, pero no ayuda, (rechazo esa palabra), es el compartir el proyecto común que hemos decidido crear, a nadie se le obliga a casarse. Yo tengo que cumplir mi parte y usted la suya, pero no por tener un determinado sexo tengo unas tareas obligatorias”.

“Las mujeres no tienen por qué ser mujeres excepcionales, yo creo que tenemos que transmitir y ser en la sociedad pues tal como somos (la que tiene más desarrollada cualquier capacidad que la aporte) y que no se avergüencen de su componente emocional, que no se equivoquen y adopten los patrones de los hombres”

CARMEN MOYA SANABRIA
“Me ha gustado ser número uno”



Titulación:

Licenciada en Derecho.

Profesión:

- * Abogada, tiene su propio despacho. Fue la primera mujer que ejerció la abogacía en Sevilla de forma continuada.
- * Primera mujer que ha sido elegida miembro de la Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia (2009).
- * La primera mujer Vicedecana del Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla (1997).
- * La primera Presidenta del Consejo Rector de Prácticas Forenses de Sevilla.

En lo personal:

Viuda, con un hijo y una hija.

Capacidades

- * Es una mujer luchadora, valiente, decidida que se crece ante la adversidad.
- * Es una mujer independiente, organizada, segura de sí misma, honesta, autoexigente y responsable. Lo que se contrapone con los rasgos más destacados de su carácter, su jovialidad, cercanía, vitalidad y su siempre espíritu positivo.

Valores

- * “Yo creo que dentro de mi profesión he podido ayudar a mucha gente, porque esto muchas veces es como un confesionario. Aquí no sólo resolvemos papeles, resolvemos problemas, la gente se abre, porque normalmente detrás de muchos problemas jurídicos suele haber problemas personales, por eso puedes ayudar a la gente. Pero a mí me gustaría, que en lo que me quede de vida, ser capaz de verter en los demás todo aquello que la vida me ha dado, que ha sido muchísimo”.

La desigualdad

- * No ha permitido nunca que la menosprecien por ser mujer y ha sacado su valía para hacerlo.
- * La primera vez que tuvo que ir a la Audiencia, se pasó la noche sin dormir. La sala estaba formada por tres magistrados, dos de ellos compañeros de promoción de su padre y uno de ellos le dijo: “*anda, la niña, ¿qué niña?*” —pregunta el Presidente— *la de Juan Moya ¿quién va a ser?*, y se dijo a sí misma “de niña nada, yo soy una señora que se ha pasado la noche sin dormir y una semana preparando este informe y a mí me vais a escuchar como lo que soy”.

“Ante todo es una ambición personal, y digo ambición porque creo que es la palabra exacta, de ser algo en la vida, de construir algo para ti y tus hijos. Yo lo he tenido muy claro, que quería ser para mis hijos un referente”

TERESA PALACIOS CRIADO

“He perdido momentos de mi vida personal. He aprendido a no renunciar a buscar paz en mí y en las personas que quiero”



Titulación:

Licenciada en Derecho.

Profesión:

- * Magistrada de la Audiencia Nacional.
- * Fue la primera mujer Magistrada en un Juzgado Central de Instrucción.
- * Simultanea su trabajo en la Audiencia Nacional con la participación en conferencias, Congresos y cursos nacionales e internacionales sobre el Derecho en general y en particular sobre el Derecho Penal Económico.

En lo personal:

Soltera (Córdoba).
Vive en Madrid.

¿Mis valores?

- * “Nos enseñaron a ser honestos, interesados por la condición humana, no materialistas y que fuéramos íntegros”.
- * “La Universidad me enseñó estudio y compañerismo”.
- * La integridad y la honestidad han guiado sus pasos, es el cuaderno de Bitácora que recibió tanto de su padre como de su madre.
- * A la amistad le da toda la importancia.
- * En los colaboradores y colaboradoras valora la responsabilidad y la implicación con el trabajo.

Capacidades

- * Trabajadora infatigable, gran sentido de la responsabilidad, inteligente y muy voluntariosa.

La desigualdad

- * “A la mujer hay que relevarla de algunas obligaciones que amortigüen todo el peso que hay sobre ellas”.

La admiración sentida por su padre (Magistrado, formó parte del primer Consejo General del Poder Judicial) y el conocer tan de primera mano cuál era el ámbito profesional que abarcaba el desarrollo de la carrera judicial, tuvieron mucho que ver en la elección de sus estudios.

CARMEN RUBIO VICENTE

“No he renunciado a algo que yo valoro mucho, una vida interior rica.”



Titulación:

Licenciada en Derecho.

Profesión

- * Fiscal de Menores.
- * En 1997 el Ministerio de Justicia, por su trabajo, le concedió la Cruz Distinguida de la Orden de San Raimundo de Peñafort.

En lo personal:

(Córdoba). Casada.

Capacidades

- * Confianza en sí misma, perfeccionista, constante y muy organizada. Manera positiva de afrontar la vida y mucho sentido del humor. Es una mujer de retos.
- * “Me considero una persona valiente y echada para adelante, yo creo que es necesario arriesgarse. Con el riesgo a veces pierdes y a veces ganas, pero creo que perder nunca se pierde. Yo creo que son experiencias que se ganan.”

Valores

- * Honesta y responsable.
- * La bondad. “Una vez me dijeron: No estudies para fiscal porque siendo fiscal no puedes ser buena persona. A mí eso me dolió en el alma y dije: Pues voy a ser fiscal y voy a demostrar que se puede ser buena persona.”
- * “Sé que no soy una supermujer, pero cumplir cumplo en mi familia y en el trabajo y eso lo he aprendido de mi gente, de mi padre y de mi madre.”

La desigualdad

- * “En el mundo laboral vamos avanzando, pero creo que una mujer que accede a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con un hombre, hoy en día, tiene que demostrar que vale, de los hombres se supone.”
- * “Hoy por hoy las mujeres somos las que llevamos mucho para adelante y eso es una habilidad.”
- * “Yo, terminando la carrera, tenía que dar más explicaciones que mis hermanos, para coger un coche o para irme de vacaciones con mis amigos o amigas, ellos no”.

“A mí el trabajo me hace feliz, a mí me quitan mi trabajo y..., bueno si las circunstancias vienen así pues bien, pero es que a mí me ayuda a relacionarme con la gente y así ser feliz”

PILAR SEPÚLVEDA GARCÍA DE LA TORRE

“Yo no he roto moldes, he roto mi molde. Yo era una niña bien que podía haber vivido toda la vida de espaldas a la realidad. He tenido el enorme privilegio de poder ver la realidad (...), de saber que los problemas verdaderos son mucho más duros, son el día a día, y que la sociedad necesita un cambio estructural desde el fondo, desde abajo.”



Titulación:

Licenciada en Derecho.
Preparó y aprobó oposiciones a banca. Lo dejó y se dedicó al ejercicio de la abogacía.

Profesión:

- * Abogada, tiene su propio despacho.
- * Funda y Preside AMUVI (Asociación de Mujeres Víctimas, Medalla de Andalucía 2010).
- * Se hace cargo de las tierras de la familia y se convierte en Empresaria Agrícola. *Estaba asustada pedí al banco más “kilos” que los que yo pesaba.*
- * En 2004 recibe el Premio a la Mujer Sevillana del año.

En lo personal:

(Sevilla). Casada, tiene una hija y un hijo.

¿Mis valores?

- * “Si hay una cosa que me guste más en este mundo es el desafío. No me permito ser cobarde.”
- * “Las mujeres podemos ejercer una profesión y podemos hacer también muchas cosas por la sociedad. Podemos ser mujeres críticas con la sociedad y el entorno.”
- * “Contra viento y marea fui ejerciendo la abogacía (...) tenía a mi hija enferma y muchos problemas familiares.”

¿Mis logros?

“Yo creo que he contribuido al cambio social, en cómo tiene que ser atendida una mujer en los juzgados, en cómo tiene que hacerse un juicio en temas de violencia sexual, en cambiar muchos conceptos, de cómo hay que formar y qué cosas son necesarias.”

“Si me preguntas por mis logros, he conseguido penas de muchos años, he pedido ciento y pico de años, pero eso no tiene importancia de verdad. Lo importante es ver una mujer destrozada sin verle futuro a la vida, y después verla como una mujer con ganas de luchar, con ganas de que otra persona no pase por eso, de que gana el juicio, y saliendo contenta del juicio, saliendo con dignidad, y sintiendo que se le ha tratado bien. Eso es lo que he conseguido.”

Conciencia de la desigualdad

- * “Cuando estaba en los juzgados, lo vivía todo como una gran injusticia. A mí me hervía todo por dentro, incluso pasando a la rabia. Tenía una conciencia de desigualdad y desequilibrio. Ese fue mi primer aterrizaje.”
- * “Yo no tengo que sentirme culpable de que mis hijos estén con mi marido, yo no tengo por qué sentirme culpable porque mi marido vaya al médico con ellos... Creo que hay una gran desigualdad en la educación y en el afrontamiento de las situaciones.”

Asistí, casualmente, a un curso sobre violencia contra la mujer y me hizo poner nombre y apellidos a la labor que yo realizaba en el juzgado, y decidí constituirnos en asociación.



Actividades **y**

recursos

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

Las siguientes actividades tienen por finalidad hacer que nuestras alumnas y alumnos tomen conciencia de situaciones cotidianas en las que aún puedan existir desigualdad de género, visibilizarlas, analizarlas, hacer propuestas para su vencimiento y prevenir que puedan verse envueltas/ en situaciones de discriminación o desigualdad por razones de género. En definitiva, se trataría de trabajar en ambos sexos, tanto la detección como la prevención de desigualdades de género, orientándoles hacia un cambio de mentalidad y óptica, para que así puedan contribuir al cambio social para conseguir una verdadera igualdad.

• Actividad de motivación (Actividad grupal):

Todo el grupo clase realizará una lluvia de ideas (que anotaremos en la pizarra) sobre situaciones de la vida cotidiana en que observen desigualdad de género. Tras ella, las agruparemos y categorizaremos por sectores (doméstico, laboral, de relación social, etc.).

(Esta actividad tiene por finalidad analizar nuestro entorno y comprobar si persisten o no situaciones de desigualdad en nuestra sociedad).

• Actividad (Actividad individual):

Elabora una gráfica en la que se represente el porcentaje de mujeres y hombres que se dedican al Derecho (busca en internet y consulta direcciones como: <http://www.mujeresjuristasthemis.org/container.php?seccion=unotres>, <http://www.abogaciadatosycifras.com/data/datosycifras2008.pdf>). Otra en las que se representen el número de Magistrados y Magistradas y por último otras en las que aparezcan Magistradas/os en Tribunales Superiores (Supremo, Constitucional, etc.). Responde: ¿es similar el número en ambos sexos?, ¿a qué crees que puede deberse la desigualdad en las cifras?

• Actividad (Actividad individual y grupal):

De las fichas de mujeres profesionales del Derecho que aparecen más arriba (epígrafe anterior) ¿cuál ha llamado más tu atención y por qué? Debate con tus compañeros/as sobre los obstáculos que tuvieron que superar en momentos pasados y de qué capacidades y actitudes se valieron para abrirse paso.

• Actividad (Actividad grupal):

Leeremos y analizaremos las dos primeras páginas del artículo de la revista: *Abogados* de febrero de 2009 “Conciliación en la abogacía: ¿sólo para mujeres?”. Por grupos, discutiremos el artículo y contestaremos a las siguientes cuestiones:

¿A qué situaciones se enfrenta una mujer abogada, con hijos pequeños, que pueden provocarle dificultades y angustia en el desarrollo de su trabajo?

Propón algunas ideas para dar solución al problema señalado.

¿Qué dificultades son comunes a ambos sexos en el ejercicio de la Abogacía, para poder conciliar adecuadamente la vida laboral y familiar?

Se están elaborando leyes para combatir las desigualdades de género, pero aún parece que esa igualdad no se ha hecho efectiva en algunos ámbitos de nuestra sociedad. Si estuviera en tus manos, ¿qué medidas tomarías para que se lograra en cualquier ámbito social?

• Actividad (Actividad individual):

Lee el artículo del País de Javier Lafuente del 22/04/08.:” Más juezas que jueces” y responde:

Las mujeres en España tenían prohibido el acceso a la carrera judicial ¿Cuándo ingresó en la judicatura española una mujer por primera vez?

¿Por qué piensas que María Eugenia Alegret tuvo que poner especial énfasis en marcar las distancias con los abogados y procuradores?

¿Con qué dificultades tuvo que luchar por su condición de madre y profesional?:

¿Por qué crees que hay pocas mujeres en los Tribunales Superiores?

• Actividad (Actividad grupal):

Sugerimos el visionado de un capítulo de la serie “*Fiscal Chase*”, donde se puedan detectar y analizar los valores que se defienden, formas de colaboración entre los/as profesionales, cómo es el trabajo en equipo, cómo son las formas de liderar y de afrontar los problemas, qué papel tiene la ética, el no venderse, etc. Posteriormente, se puede realizar un debate sobre todo lo observado.¹

• Actividad (Actividad grupal):

Buscar individualmente en periódicos y en la web artículos y noticias que traten el tema de la desigualdad de género en el ejercicio profesional del Derecho. Elaborad entre todo el grupo un gran mural que contenga cartulinas rectangulares donde con una frase sintetice la desigualdad que se denuncia o se trata en cada noticia. Este mural lo situaremos de forma visible al fondo del aula y a su lado elaboraremos otro mural de las mismas características con posibles soluciones (a cada cartulina de un mural, correspondería una propuesta de solución en el otro mural).

¹Serie de televisión: *Fiscal Chase* (2005) Creada por: Jim Leonard y Jerry Bruckheimer

• Actividad (Actividad grupal):

Escenificad cómo sería una entrevista de trabajo para un bufete de abogacía, preparando las preguntas que se le harían a una mujer y a un hombre. Analizad el lenguaje empleado, ¿se han formulado sin sesgos de género?, si no ha sido así, analizar por qué han salido dichos sesgos. En cuanto al contenido de las cuestiones ¿han sido iguales o diferentes?, ¿a qué se ha debido?, ¿están superadas las diferencias o aún no?

• Actividad (Actividad grupal):

Veremos la película “*Borrachera de Poder*” (de Claude Chabrol) y debatiremos sobre ella, respondiendo a cuestiones tales como: ¿qué le hace triunfar a la protagonista en su profesión?, ¿por qué su vida privada se ve afectada?, ¿cómo debería haber actuado?

• Actividad (Actividad grupal):

En la clase, alguna o alguno conoce a algún abogado/a. Elaboraremos un cuestionario con todas aquellas preguntas que deseáramos hacer a una profesional del Derecho, incluyendo cuestiones de género, es decir, saber si el hecho de ser mujer u hombre le ha condicionado en algún momento, o sea, si se ha encontrado con barreras de género. Tras dar forma al cuestionario y habiendo sido consensuado por todo el grupo clase, pasaríamos a aplicarlo a abogados y abogadas. La información obtenida la pondremos en común.

• Actividad de evaluación (Actividad individual):

Responder al siguiente cuestionario:

- Te gustaría estudiar Derecho
- ¿Cuáles son las barreras a las que se enfrentan las mujeres en el ejercicio del Derecho?
- ¿Cómo se podrían romper tales barreras?
- ¿Qué medidas tomarías para que en ti no interfirieran dichas barreras?
- ¿Qué cualidades tienen las cinco profesionales del Derecho que hemos estudiado?
- ¿Cuáles añadirías (que pienses que se necesitan para conseguir metas laborales en Derecho)?
- Realiza tres listas: una con las cualidades que compartes con ellas, otra con las que piensas que te harían falta y una tercera con las cualidades que tú posees y vendrían muy bien para el ejercicio del Derecho
- Aún con todo lo legislado hasta la actualidad sobre igualdad de género, ¿qué derechos piensas que son transgredidos?
- ¿Qué leyes piensas que aún se deben crear para luchar contra la desigualdad?
- Por último, imagina que mañana cumplirías 40 años y eres una profesional del Derecho. Describe cómo lo has conseguido (los pasos que has ido dando) y cómo es tu vida a un día de cumplir los 40

2. PARA SABER MÁS...

Barcia, M. (2004): *Andaluzas de Hoy. Mujeres que Abren Caminos en la Justicia*. Córdoba, España. Diputación de Córdoba. Se trata de un monográfico en el que se estudia la situación de la mujer en el ámbito del Derecho y cómo han ido abriendo caminos algunas mujeres que ocupan altos puestos tradicionalmente vetados a las mujeres o luchadoras que se han ido haciendo un espacio en el ejercicio de la abogacía.

Blanco, T. (2009): "Conciliación en la abogacía: ¿sólo para mujeres?". *Rev. Abogados*, febrero. Este artículo expone la difícil tarea de conciliar en los/as profesionales del Derecho y especialmente entre las mujeres. Visibiliza aquellas peculiaridades propias de la profesión que hacen del ejercicio de la abogacía una tarea que precisa de una gran inversión de tiempo.

BOE (Nº 71 de 23/3/2007): *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

CGAE (2008): *Tercer Barómetro externo del Consejo General de la Abogacía Española*. Madrid: CGAE. Este barómetro expone la situación de la abogacía en nuestro país, desde las estadísticas a la imagen que se tiene de los abogados y abogadas en nuestro país.

Consejo Económico y Social (2002): "*Panorama Socio laboral de la mujer en España*", nº 29, III. Madrid: CES. Presenta la situación laboral de las mujeres en los distintos ámbitos profesionales y sociales.

Estebaranz, A. y otras (2007): *Avanzando Hacia la Igualdad: Argumentos para el Cambio*. Sevilla, España. Edición Digital @ Tres, S.L. Se trata de un libro, fruto del proyecto equal e-Andaluzas en la Sociedad Red, en el que se expone la situación de la mujer andaluza en cuanto a su búsqueda de trabajo y los problemas de segregación vertical y horizontal a través del Barómetro de la diversidad de género en el empleo. En los capítulos I y III aparecen las Leyes que se han ido elaborando para luchar contra la desigualdad.

http://217.116.9.134/unionprofesional/PROGRAMAS/PR1/EMS57/S3/La_abogacia%20en_datos_y_cifras_2008.pdf. Se trata de estadísticos que reflejan la situación de la abogacía en nuestro país.

<http://www.mujeresjuristasthemis.org/container.php?seccion=unotres>. Expone la situación de las mujeres en el mundo judicial.

<http://www.abogaciadatosycifras.com/data/datosycifras2008.pdf>. Presenta datos de 2008 de la abogacía en España.

INE (2009): *Mujeres y hombres en España*. Madrid: INE. Este estadístico del INE exhibe las diferencias porcentuales entre los sexos y en los diferentes ámbitos sociolaborales y formativos.

THEMIS (2007): *Las mujeres y la toma de decisión*. Informe de Diciembre. Madrid: THEMIS. Este informe revela la manifiesta desigualdad de género cuando se trata de puestos de decisión y aunque se hable de la feminización del Derecho, los altos puestos son copados por el género masculino.

Capítulo IX

Aprender el camino de
la igualdad de mujeres
Andaluzas que trabajan
en el Arte y la

Cultura

Trinidad Núñez
Pilar Mingorance

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



introducción

La cultura impregna la vida de los pueblos y en ella se presentan las diversas necesidades sociales que la dinamizan. Las manifestaciones artísticas son un aspecto importante de la vida de la sociedad y responde a los valores estéticos en sus múltiples representaciones. En la totalidad de la vida humana, no sólo cuando nos enfrentamos a la obra de arte, sino también en la vida cotidiana hacemos juicios estéticos.

El arte es un producto humano y en cada época tiene su sentido y sus códigos de interpretación. El arte como profesión se inserta sustancialmente en la sociedad y se impregna de ella. Como toda profesión tiene un valor social que representa la satisfacción de una necesidad. Trabajar en el arte necesita una valoración de lo bello y, a la vez, puede llevar aparejada la fama y previsiblemente el dinero. Aunque es verdad que esta situación no siempre transcurre con sentido lógico. Así, en algunas ocasiones, se considera persona “famosa” aquella que sale en los medios de comunicación y aunque no siempre sea experta en algún campo profesional suele ganar dinero con su simple aparición. Sin embargo, no en todas las ocasiones a la obra de arte se le concede valor o se gana dinero con ella.

Las mujeres en el arte en general, y en la pintura, escultura, literatura o la música en particular, siempre han estado presentes. A pesar de ello, la historia nos dice que en muchas ocasiones no se la consideraba capaz, ya que no tenía formación, e incluso se la consideraba con inteligencia inferior. Este pensamiento estaba muy extendido en occidente. Pero las mujeres pronto empiezan a luchar por el derecho no sólo de aprender a leer y escribir, reservado exclusivamente a la nobleza y la burguesía sino por el derecho a expresarse estéticamente. Hubo un momento en el que sólo era posible que una mujer entrase en el mundo de la cultura si tenían un padre bondadoso y/o estaba en un convento. Un ejemplo de ello es la primera mujer escritora, una monja benedictina alemana cuyos trabajos están fechados el 932.

Elegir una profesión artística necesita unas aptitudes y sobre todo una actitud de contemplación de lo bello y de una dedicación especial. Precisamente desde el día en que el arte se convirtió en profesión es necesaria su enseñanza; no se puede ejercer profesionalmente una actividad artística sin una formación previa. Las personas que escogieron tal profesión, se pusieron a estudiar métodos; y así se formaron *las escuelas profesionales*, clases de retórica o de literatura en las escuelas públicas, academias de pintura, conservatorios de música y de arte dramático. Semejantes escuelas tienen por objeto la enseñanza del arte. Hay muchas profesiones artísticas.

Las nuevas tecnologías y los medios audiovisuales han propiciado la creación de nuevos puestos de trabajo, sobre todo en la TV, para actores/as, bailarines/as, músicos/as, guionistas, escenógrafos/as, diseñadores/as, etc.; así como artistas plásticos en la creación de productos multimedia.

Uno de los aspectos más importantes en las profesiones artísticas consiste en que es necesario tener mucha motivación y vivir en un ambiente donde se desarrolle el gusto por algunas de sus manifestaciones, porque es muy importante tener una visión estética del mundo y contemplar sus producciones ya sea música, pintura, cante, baile y cualquier otra.

A continuación hacemos un recorrido mostrando la presencia de las mujeres en las diversas áreas de expresión cultural y lo vamos a ver a través de la valoración que se le ha hecho en la concesión de algún premio que reconozca esta presencia.

En concreto, los Premios Príncipe de Asturias que se crean en 1980 con la idea de contribuir a la exaltación y promoción de cuantos valores científicos, culturales y humanísticos son patrimonio universal. En sus 29 ediciones se han concedido a 231 personas y 65 instituciones (no presenta datos desagregados).

Las Medallas de Andalucía se crearon en 1985, dos años después de la aprobación del decreto por el que se creó el título de *Hijo/a Predilecto de Andalucía*, la más alta distinción de la Comunidad que tiene como objetivo “el reconocimiento público de los méritos excepcionales o la distinción a personas en relación con Andalucía, por su trabajo o actuaciones científicas, sociales o políticas. La creación de las Medallas de Andalucía fue una idea del ex presidente de la Junta José Rodríguez de la Borbolla, quien consideró que con dicho título se reconocía “el final de una trayectoria” pero había que premiar también la labor de personas o entidades que “están aportando cosas, en plena ejecución de sus proyectos”. Andalucía tiene ya 49 Hijos/as Predilectos/as –42 varones y 7 mujeres–.

1.1. La mujer en el campo de la Pintura y la Escultura

Las pintoras y escultoras han sido sistemáticamente presentadas en los manuales de historia del arte de una forma marginal lo que podría hacernos pensar que apenas habían existido, mientras que como *objeto* eran ampliamente representadas en cuadros, esculturas y demás manifestaciones artísticas de todos los tiempos. Lo cierto es que sí ha habido grandes artistas pero no han sido reconocidas como tales ni valoradas por la posteridad. Muchas pinturas realizadas por mujeres fueron inicialmente atribuidas a varones, lo que indicaría que no hay diferencias objetivas entre el arte realizado por mujeres o por hombres, pero cuando se verifica que la autora es una mujer, baja mucho el valor económico y simbólico de la obra.

La formación de los/as artistas requiere conocimientos de Geometría, Física, Aritmética y Anatomía, disciplinas que no se incluían en la formación de las mujeres, y por ello era difícil que ellas se introdujeran en ese mundo, era una actividad vedada a la mujer, quien, por otro lado, mantiene una absoluta dependencia del varón, accediendo a la profesión de la mano de un protector, un marido artista o un padre artista. En estos casos las mujeres reciben la formación en el taller familiar (Luisa Roldán siglo XVII). Si por el contrario, pertenecen a la nobleza o a la burguesía adinerada (Sofonisba Anguissola siglo XVI), la formación humanística que se les proporcionaba incluía el aprendizaje del dibujo y la pintura al igual que la música, disciplinas que eran impartidas por maestros consagrados.

Las Academias, ya en el siglo XVIII, eran los lugares establecidos para la formación de los artistas y el acceso a las mismas era controlado al máximo por los propios miembros que defendían así sus prerrogativas frente a otros artistas y sobre todo frente a las mujeres, restringiendo su incorporación o evitando su nombramiento como miembros de pleno derecho. Tampoco tenían las mujeres la facilidad de sus compañeros para realizar largos viajes al extranjero que completasen su educación artística porque era impensable que las mujeres viajasen sin la compañía de algún familiar o se mostrasen solas en público.

En cuanto a la concesión de Premios, los datos son elocuentes: de las 29 ediciones de *Premios Príncipe de Asturias* en el arte no se ha concedido nunca a ninguna mujer en esta modalidad.

Respecto a concesiones de las *Medallas de Andalucía*, podemos traer como muestra la obtenida por Carmen Laffón de la Escosura en 1988. A esta pintora y escultora, se le reconoce el valor de haber estado representada en los principales museos españoles de Arte Contemporáneo. Igualmente se le reconoce su contribución al arte, ya que ha expuesto en numerosas ocasiones y con incuestionable éxito.

Es posible entender como la otra “cara de la moneda” pictórica y escultórica a las galeristas. Una **galería de arte** es un espacio para la exhibición de arte, normalmente visual, y principalmente pinturas, ilustraciones y esculturas. También es usado a veces como un lugar para la venta de arte. El oficio y téc-

nica de su gestión se denomina Galerismo. Podemos presentar como representante de este espacio a Juana Domínguez Manso, a quien en 1996 se le concede la Medalla de Andalucía. Conocida en el mundo del arte como *Juana de Aizpuru*. Ella abre su Galería en Sevilla en 1970, diez años después de establecerse en esta ciudad, a la que quedará vinculada de por vida.

1.2. La mujer en la literatura

Las mujeres en la literatura así como en el arte en general, siempre ha estado presentes, pero en una posición de desigualdad con respecto al hombre. El primer problema que se presenta a la mujer es la necesidad de aprender a leer y escribir. La lista de los escritores es larga en la historia y la de las mujeres corta. Hasta el siglo XIX la expansión de la mujer en la Literatura no ha sido muy representativa, pero en los últimos años afortunadamente esto está cambiando.

Desde que en 1901 se concedieran los primeros Premios Nobel, han sido varias las mujeres galardonadas con dicho premio en el campo de la literatura: En 1909 la sueca *Selma Lagerlöf*; en 1926 *Grazia Deledda* italiana; en 1928 lo recibió la escritora noruega *Sigrid Undset*; en 1945 la poetisa chilena *Gabriela Mistral*; en 1996 la poetisa polaca *Wisława Szymborska*; a la austriaca *Elfriede Jelinek* se le concede el galardón en 2004; a la inglesa *Doris Lessing* en 2007, y la última en recibirlo ha sido la rumana *Herta Müller* en 2009

También los Premios Príncipe de Asturias en sus 28 ediciones ha concedido el Premio de las Letras a diversas mujeres literatas. En 1988 lo obtiene *Carmen Martín Gaité* (Salamanca 1925). Su obra presta especial atención a los problemas de la mujer española de todos los tiempos. En 2001 *Doris Lessing* (Irán 1919). A los 30 años se trasladó a Londres y publicó su novela *Canta la Hierba* una obra sobre la vida en África que refleja su oposición a las políticas racistas. En 2003 se le concede a *Fátima Mernissi* (Marruecos) que es una de las voces más elocuentes de la intelectualidad del mundo árabe y una autoridad mundial en los estudios coránicos. También en el 2003 se le concede a *Susan Sontag* (New York). Esta escritora, que fue enviada como periodista en la Guerra de Vietnam en 1968, considera que la literatura es una de las maneras fundamentales de nutrir la conciencia. En 2005 lo obtiene *Nélida Piñón* (brasileña) en la que confluyen diversas tradiciones que configuran una teoría del mestizaje. En 2008 *Margaret Atwood* (escritora canadiense) que a través de sus múltiples escritos defiende la dignidad de las mujeres y denuncia situaciones de injusticia social. Un dato más. A la escritora *J.K. Rowling* se le premió con el príncipe de Asturias de la Concordia porque su obra trasciende el ámbito literario.

En cuanto a las *Medalla de Andalucía* e Hijos/as Predilectos/as se ha concedido a mujeres los siguientes: En 1985 a *Maria Zambrano*, escritora y pensadora, fue la primera mujer que recibió tal distinción. Discípula de Ortega y Gasset, escribió varios libros y se dedicó a la docencia. En 1995 a Ana Bueno de la Peña (*Ana Rossetti*), natural de San Fernando, su obra literaria ha sido recogida en numerosas antologías. En 2002 a Concepción Gutiérrez Torrero, escritora cordobesa conocida profesionalmente con el nombre de *Concha Lagos*. Su actividad se desarrolló durante la última mitad del siglo XX en diversos ambientes culturales, como la Real Academia de Córdoba o, en un orden más específico, el mundo editorial, el teatro y, sobre todo, la poesía. En 2005 a *Julia Uceda* poetisa, crítica literaria y profesora de literatura. Julia nació en Sevilla, ciudad en la que están sus raíces y donde estudió Filosofía y Letras y se doctoró. En los años 60 se fue de España, ejerciendo la docencia sucesivamente en la Universidad de Michigan y en Dublín. Por último en 2008 se concede a la escritora *Elvira Lindo*. Su estreno profesional fue ante los micrófonos de Radio Nacional de España, si bien a lo largo de su carrera Lindo alternará el periodismo con la literatura y la interpretación, con su **particular estilo** mezcla de humor, ironía y una aguda crítica

social. El éxito para Elvira Lindo llegó de la mano de uno de sus personajes radiofónicos más carismático, 'Manolito Gafotas', que pronto alcanzó una gran popularidad convirtiéndose en un clásico de la literatura infantil española.

La literatura escrita por mujeres ha impulsado, en varias ocasiones, la necesidad de recopilar libros escritos por ellas. Así Marisa Mediavilla, bibliotecaria y documentalista, impulsó la reunión de multitud de libros escritos por mujeres, hasta 18.000 ejemplares que forman la *Biblioteca de Mujeres*. Mediavilla, se lamenta del poco peso de las mujeres en el patrimonio cultural actual y una de sus más fuertes reivindicaciones es que esta *biblioteca* un espacio propio para que tenga mayor visibilidad.

La primera biblioteca de estas características es la *Biblioteca de la Dona*, en Barcelona, creada en 1909. The Fawcett Library, en Londres en 1926, o la Biblioteca Marguerite Durand, en París en 1931, fueron abriendo camino a otras en Ámsterdam, Copenhague o Bolonia. Todas ellas reciben hoy el apoyo de sus respectivos Estados. En Andalucía contamos desde 1995 con el **Centro de Documentación María Zambrano**. Un centro que forma parte de la Red de Bibliotecas de Mujeres del Estado Español. Ofrece, además de libros impresos, revistas, artículos de opinión, vídeos, CdRoms, películas y otro material relacionado con el feminismo, las políticas de igualdad, el derecho, la participación política y ciudadana, las ciencias, etc.

1.3. La mujer en la música

Si alguien nos preguntase por el nombre de algún compositor de música clásica, todos sabríamos responderles. Seguramente nombraríamos a Mozart, Beethoven, Bach, Vivaldi o Falla. Pero si preguntamos por el nombre de alguna compositora sería más difícil responder. En nuestra sociedad las mujeres siempre han estado relegadas a un segundo plano también en la música. Sin embargo el término música es femenino, procede del griego "mousiké" y hace referencia a las musas.

En la Época clásica estaba de moda que las jóvenes aristócratas aprendiesen el arte de la música o a tocar un instrumento, pero solamente como conocimiento de un arte más, nunca con vistas a una dedicación profesional. Generalmente la mujer cultivaba la música en su casa, dando clases particulares pagadas a músicos famosos y con instrumentos tales como el Arpa o el piano. Pero estaba mal visto en ese periodo que tocasen el violín, ya que no estaba considerado un instrumento femenino por la "pose" que requería para ser tocado.

El caso más destacado de este periodo es el de los hermanos Mozart (Wolfgang y Nannerl). Cuando ambos eran pequeños eran llevados por su padre de gira por toda Europa para que mostrasen sus talentos musicales. Sin embargo Nannerl, que sin duda alguna debió poseer al parecer las mismas facultades para la música que su hermano, tuvo la desgracia de ser mujer y conforme se fue haciendo mayor fue relegada a un segundo plano en favor de su hermano Amadeus.

Diversas actividades de la profesión musical

Es un poco difícil, en este espacio, poder desarrollar todas. Por ello nombraremos algunas poniendo ejemplos de mujeres, actuales, que representan su participación en esta profesión:

Orquestas. En enero de 2008, ha nacido la primera orquesta andaluza netamente femenina. Se trata de *Almaclara*, una iniciativa impulsada por una joven música gaditana que ha logrado reunir a 19 instrumentistas. Beatriz González, de tan sólo 22 años, es la principal responsable del nacimiento de esta orquesta. Una chica que recién licenciada en Música en la especialidad de violonchelo, se planteó su futuro seriamente. *Tenía muchas ganas de tocar en orquestas porque es un trabajo que me llena mucho,*

y no quería la salida habitual para quienes estudiamos Música: meterte en conservatorios y hacer oposiciones, explica Beatriz. Y es que como dice esta gaditana, las plazas que se ofertan para formar parte de las orquestas andaluzas son muy pocas.

Directora de orquesta. Gloria Isabel Ramo debuta en 1996 con la Orquesta Sinfónica de Tenerife y la Orquesta Sinfónica de Galicia. En el año 2001 es nombrada directora titular y artística de la Orquesta de Córdoba. Hay que reconocer que esta es una actividad en la que hay muy pocas mujeres.

En la danza encontramos un Premio Príncipe de Asturias en 2005 se concede, de forma compartida a Maya Pliskoga (Moscú 1925) que se inicio en el mundo de la danza con sólo tres años. Y a Tamara Rojo (Montreal 1974) que tiene nacionalidad española y desde 1991 hasta 1996 forma parte de la Compañía de Ullate.

En la Lírica se concede el Premio Príncipe de Asturias en 1991 a una generación de intérpretes de la lírica que, colectivamente, lo reciben por su inmenso talento musical; entre ellas están Victoria de los Ángeles, Teresa Berganza, Montserrat Caballé y Pilar Lorengar. Y en el año 2000 a Barbara Hendricks (EE.UU. 1948) quien se introduce en el mundo de la música como cantante de Jazz. En 1974 debutó en la Ópera. En 1994 lo obtiene Alicia de Laroche, pianista y maestra de músicos/as. Con más de 50 años de carrera mantiene la tradición de los grandes *Instrumentistas*.

Actualmente hay varias generaciones de mujeres dedicadas a la música en múltiples disciplinas. En Andalucía podemos resaltar como idiosincrásico, con más o menos pureza, el **flamenco**. Es un género español que se originó en Andalucía en el siglo XVIII, que tiene como base la música y la danza andaluza y en cuya creación y desarrollo tuvieron un papel fundamental las personas de etnia gitana. El cante, el toque y el baile son las principales facetas del flamenco. En estos momentos, el cambio social experimentado por el flamenco hace que haya mujeres en este arte. Antes a las mujeres se les negaba la posibilidad de cantar incluso seguidillas, porque no iban a saber. Sin embargo, aún no se ha conseguido una representación de la mujer con la guitarra flamenca, porque para destacar en este campo hay que ir a los locales y tocar allí. Una tarea difícil cuando todavía hay locales que no tienen servicios para mujeres.

Los premios de Música flamenca se otorgan fundamentalmente en Andalucía y se concentran en las Medallas de Andalucía, no hay año en el que no se premie a alguna de las artistas flamencas andaluzas.

Hay muchas manifestaciones flamencas, y entre ellas el *Cante*. Según la Real Academia Española, se denomina “cante” a la “acción o efecto de cantar cualquier canto andaluz”.

Las Mujeres Cantoras representan un componente importante de nuestra cultura y tienen un gran arraigo social. Cada una de ellas representa el alma andaluza y la manifestación de su sentimiento.

AÑO	ARTISTA
1986	ROCÍO JURADO
1990	LA NIÑA DE LA PUEBLA
1992	JUANITA REINA
1994	BERNARDA Y FERNANDA DE UTRERA
1997	CARMEN LINARES
2002	ISABEL PANTOJA
2004	MARIBEL QUIÑONES “MARTIRIO”
2010	PASIÓN VEGA

Y las Bailaoras que han sabido depurar su baile hasta convertirlo en un ejemplo de cómo la espontaneidad y el sentimiento pueden aunarse sin contradicciones con el rigor técnico y la disciplina coreográfica.

AÑO	ARTISTA
1991	CRISTINA HOYOS
1995	PILAR LÓPEZ JULVE
2001	MATILDE CORAL
2004	SARA BARAS
2007	EVA YERBABUENA
2009	ADELA DOMÍNGUEZ
2008	MANUELA CARRASCO

1.4. La mujer en el Teatro y el Cine

Así como en la música, las artes escénicas son múltiples y diversas. No podemos adéntranos en profundidad en ese mundo, pero las mujeres tienen una alta representación en él. El teatro es una rama del arte escénico relacionada con la actuación, que representa historias frente a una audiencia usando una combinación de discurso, gestos, escenografía, música, sonido y espectáculo. Es también el género literario que comprende las obras concebidas para un escenario, ante un público. Intentar estudiar el papel de las mujeres en el teatro es un poco difícil, tanto en cuanto a la temática que representa como siendo interprete. El teatro trata de reflejar la realidad por ello, desde él se reflejan las costumbres de la sociedad y se proponen modelos de conducta. Por ello la historia del teatro representa la vida y la ideología de una época.

Cómo ejemplo presentamos una mujer dedicada al teatro como profesión y a la que se le concedió en 2000 la Medalla de Andalucía. Nos referimos a *María Galiana Medina*, profesora de Historia del Arte y actriz sevillana, quien encarna el perfil de la mujer andaluza que ha hecho del esfuerzo y del afán de superación, armas de trabajo. Ha sabido compartir su dedicación familiar, su profesión docente y su vocación artística, al tiempo que ha logrado ganarse un preciado lugar en el siempre difícil mundo de la escena. Ha sido amplia su participación en obras teatrales y cinematográficas. Muy conocida, también, por su trabajo en la TV. Galardonada con el *Premio Goya* a la mejor actriz secundaria por su interpretación en la película «Solas», premio otorgado por la Academia de Ciencias y Artes Cinematográficas de España. Aunque María Galiana ha obtenido el galardón más preciado por todo actor o actriz: el cariño y el reconocimiento unánime de la crítica y el público.

Así como en el teatro hay diversas profesiones relacionadas con el cine. Presentamos diversas mujeres andaluzas que destacan en estos ámbitos y a las que se ha concedido la Medalla de Andalucía. En 1994 se le concede la Medalla de Andalucía a *Josefina Molina Reig*. Nacida en Córdoba, es la primera mujer española que obtiene el título de Directora y Realizadora en la Escuela Oficial de Cinematografía. Inicia su trayectoria profesional en la Televisión Pública, donde tras diversas realizaciones, va decantándose por una de sus facetas más brillantes: la dirección de espacios dramáticos. Luego ha desarrollado una segunda etapa dedicada a producciones cinematográficas. En 1998 lo obtiene María de los Reme-

dios Barranco García (*María Barranco*), actriz malagueña que, igualmente, con esfuerzo y dedicación ha sabido ganarse un preciado lugar en el siempre difícil mundo de la escena. En 1999 se le concede a *Carmen Sevilla*. Ella destacó desde muy niña por sus notables dotes para el cante, el baile y la interpretación. Con sólo 12 años debutó en el mundo del espectáculo con la obra «Rapsodia Española». A lo largo de su vida, se ha dedicado al teatro, al cine y a la canción y la TV. En 2004 se le concede a Paz Campos Trigo (*Paz Vega*). Esta actriz se ha convertido, en apenas unos años, en protagonista de algunas de las películas más relevantes del reciente panorama cinematográfico español. Comenzó su formación en el Centro Andaluz de Teatro, al tiempo que cursaba la carrera de Periodismo.

1.5. La mujer en la archivística

Como último campo de trabajo cultural presentamos la **archivística**. Consiste en el estudio teórico y práctico de los principios, procedimientos y problemas concernientes al almacenamiento de documentos, buscando que dicha documentación se mantenga en el tiempo, pueda ser consultada y clasificada.

Así en 2009 la medalla de Andalucía se concede a la Fundación Casa de Medina Sidonia. Creada en 1990, tiene como objetivo la preservación, difusión y promoción del patrimonio artístico y cultural del ducado más antiguo de España, especialmente de su valiosísimo archivo histórico. La entidad nació a iniciativa de *Luisa Isabel Álvarez de Toledo y Maura* (XXI Duquesa de Medina Sidonia) que decidió donar todos sus bienes a la Fundación para convertirla en uno de los más importantes centros de difusión de la historia española y de su cultura. Hizo valer durante su vida una personalidad rompedora y rebelde, alejada de las etiquetas de la nobleza y con un fuerte compromiso social. El archivo histórico, con más de seis millones de documentos que atesoran 900 años de historia, está considerado el más importante de Europa y uno de los más reseñables del mundo, tanto por cantidad como por su calidad de conservación. Sus fondos se consideran un material imprescindible para el conocimiento de la historia de los siglos XVI y XVII. La sede de la Fundación, el Palacio de los Duques de Medina Sidonia en Sanlúcar de Barrameda (Cádiz), fue declarado Bien de Interés Cultural con la categoría de Monumento en 1978, incluyendo el archivo y la amplia colección de obras artísticas que contiene.

Como conclusión podemos decir que el mundo del arte es muy amplio y hemos presentado algunos de los aspectos más conocidos y su relación con aquellas mujeres andaluzas más famosas, aunque no están todas. Hace falta mucha formación para ser artista, hay que empezar pronto porque son carreras muy largas que requieren mucho entusiasmo y mucha dedicación sobre todo si se quiere ser profesional y dedicarse a ello para toda la vida. Un problema que se presenta son los horarios, el tiempo..., porque la inspiración no tiene horario y la representación se realiza en tiempos de ocio por lo que resulta muy difícil la conciliación entre el mundo privado y el público, entre el trabajo y la casa.

2. MUJERES DE LAS QUE APRENDER

Como hemos empezado diciendo, si se hace un análisis histórico nos encontramos con que las mujeres han sido, fundamentalmente, objetos para el arte más que sujetos. Susana Pérez (2005) lo plantea de manera muy clara: *Una mujer fue el primer objeto del arte* (las “Venus” del paleolítico Superior) *y se la representaba con senos enormes; el vientre abultado, sólo aptas para dar a luz y traer miembros de la tribu.*

No son pocas las voces que denuncian que, en concreto pintoras y escultoras han sido tratadas por los manuales de Historia del Arte de una manera residual, anecdótica...; lo cual podría hacer pensar que ni han existido ni existen. Lo que sí existen son multitud de *modelos* para los artistas varones que han dado lugar a memorables desnudos femeninos. Pero, además, cuando se las ha reconocido (en escasas ocasiones), nunca han sido valoradas como los varones. Ello ha tenido una consecuencia directa en el propio valor de sus obras, que han sido menos valoradas y, por tanto, peor pagadas.

Podemos pensar que la actualidad es otra, que la historia actual es otra. Sin embargo, hay que introducir matices o datos; eso es lo que hace Laura Feixas (2006). En su artículo nos habla cómo el *Premio Cervantes* sólo ha sido obtenido por un 10% de mujeres o cómo los Premios de la literatura comercial (los Planeta, Nadal, Alfaguara o Biblioteca Breve) sólo han sido obtenidos por mujeres en un 20% de los casos.

Nuestra Comunidad puede presumir de contar con importantes mujeres en el Arte y la Cultura. Pero también pasa que no siempre son grandes conocidas. En el mundo actoral ya se está contratando a andaluzas que no tienen que representar a las típicas y estereotipadas criadas o mujeres incultas, están a otro nivel y de eso se trata. En la literatura hay mujeres de relevancia nacional e internacional, igual en la escultura.... A la vez, las mujeres se están convirtiendo en gestoras de lo cultural, también en nuestra comunidad, con gran acierto. Un botón de muestra de los diferentes aspectos de la cultura lo representan las mujeres que vamos a presentar¹.

ENTREVISTADAS	ROMPIENDO EL TECHO DE CRISTAL
<p>Juana Castro Poeta</p>	<p>Su obra ha sido traducida a varios idiomas. Por ejemplo, al italiano, al francés, al inglés o al chino. Ha sido distinguida con múltiples premios a su trayectoria profesional.</p>
<p>Lourdes Hernández Peña Imaginera</p>	<p>La única en Andalucía y una de las pocas que trabajan en este campo en el territorio español.</p>
<p>Cristina Hoyos Bailaora, coreógrafa, actriz, empresaria, directora de la Compañía Andaluza de Danza y directora del primer Museo Español de Baile Flamenco.</p>	<p>Reconocida y galardonada tanto a nivel nacional como internacional</p>
<p>May Silva Licenciada de Pedagogía y Graduada en Arte Dramático. Magister en Gestión Cultural y Executive MBA (Master Business Administration). Diplomada en Dirección Técnica y Producción para Teatro y Televisión</p>	<p>Directora de la Fundación Audiovisual de Andalucía</p>

¹ Parte de las fichas presentadas se han podido elaborar tras la lectura del monográfico firmado por Pilar García Calero titulado: *Andaluzas de hoy. Mujeres que abren caminos en el Arte y la Cultura*, editado en 2005 por la Diputación de Córdoba.



Mujeres de las que

aprender

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

JUANA CASTRO

Desde chica me di cuenta de que el mundo no estaba bien repartido en cuanto al género, al reparto de tareas...



Titulación:

Profesora especialista en Educación Infantil. Está jubilada como maestra.

Profesión:

Poeta.

Miembro de la Real Academia de Córdoba de Ciencias, Bellas Letras y Nobles Artes.

Su obra ha sido traducida al italiano y parcialmente al francés, checo, alemán, inglés y chino.

En lo personal:

Está casada. Tiene un hijo, dos hijas y un nieto.

Ha obtenido importantes premios por su labor como articulista y crítica literaria, como el *Carmen de Burgos* y el de *Periodismo* del Instituto de la Mujer. Igualmente tiene diversos premios como poeta y en 1998 le conceden el *Premio Meridiana* por su trayectoria profesional.

Aspiraciones:

Ahora a lo que aspiro es a escribir. Creo que no le he dedicado el tiempo y las energías que requiere... Ha tenido una vida profesional y personal que le han impedido contar con tiempo suficiente para escribir de una manera continuada. Sabe que si lo hubiera hecho habría conseguido más frutos. De todas maneras, hasta la fecha tiene publicadas quince antologías. *Antes escribía a ratos, ahora necesito tener tiempo.*

Capacidades

Se define como feminista, madre y escritora. *Yo he tenido que compaginar, como tantas mujeres, el ser madre, ama de casa... con la Escuela porque he trabajado cuarenta años. Y luego, en los ratitos que tenía (o que me buscaba), escribía.*

Es una mujer absolutamente vitalista y luchadora, además de creativa y apasionada. Trabajadora incansable y con ilusión para seguir en la brecha: *Siempre esperas escribir algo bueno... y creo que eso no está.* Nuca ha dejado de tener los pies en la tierra y entendió que *el poema te permite escribir a ratos perdidos, algo que no puedes hacer con una novela.* Siempre interesada por la promoción cultural: *viví todo el tiempo de maestra, tanto de soltera como de casada, agitando culturalmente a los pueblos por donde pasaba: podía hacer teatro, montaba charlas con los jóvenes o traía conferencias.* Y continúa formándose: *tenemos un grupo de mujeres feministas que nos reunimos y estudiamos a mujeres poetas.*

Progresar en la igualdad significa... *A mí no me gusta la palabra "igualdad" y en lo que políticamente se ha convertido. Como estamos en igualdad, estamos perdiendo las virtudes y los valores de nuestras abuelas. En vez de que ellos aprendan, lo perdemos todo.* Ella entiende la igualdad cuando se habla de oportunidades y de derechos, pero defiende que hombres y mujeres somos diferentes en el cuerpo, en la manera de sentir, en la manera de ver la realidad y en la historia.

Todas las mujeres que han escrito, pintado o que han estado en la política... se han dado cuenta de que el papel de hombres y mujeres no está bien organizado.

LOURDES HERNÁNDEZ PEÑA

El Gobierno debe facilitar que ser madre sea un disfrute, no una penitencia porque yo creo que a la mayoría de las mujeres que trabajamos, el hecho de tener un hijo, de cuidarlo, educarlo, se convierte en un sin vivir.



Titulación:

Licenciada en Bellas Artes

Profesión:

Imaginera.

Tiene casi 50 obras realizadas y es contratada por Hermandades Sacramentales de todo el territorio español.

En lo personal:

Está casada.

Aspiraciones

Se plantea conseguir el respeto profesional y el reconocimiento por su trabajo. También aspira a la estabilidad profesional en un territorio en el que se trabaja por temporadas.

Capacidades

Habría que empezar diciendo que es una mujer humilde, después de escuchar su aspiración, porque el respeto ya lo tiene ganado. Es requerida por muchas Hermandades. Igualmente es reflexiva y pasional, sensible y realista: sabe que el arte no tiene horarios.

Considera que la ética es un valor a defender.

Es voluntariosa, amable y solidaria, arriesgada y valiente.

Progresar en la igualdad significa... Ella lo lleva a una zona conocida, al mundo cofrade y defiende que *lo más importante es la integración total de la mujer en todas las facetas, no sólo en las salidas penitenciales, que es lo más simple, sino en las decisiones importantes, en órganos de participación como es una Junta de Gobierno.* La entristece acordarse de algunas palabras duras que ha tenido que escuchar por estar en esta profesión (absolutamente masculinizada): *por muy buena que seas o por mucho que hagas, con ellos no vas a trabajar por ser mujer.* Cree, por tanto, que la igualdad debe llegar a las Hermandades.

Desde el siglo XVI éste ha sido un campo cerradísimo a las mujeres y sigue cerrado

CRISTINA HOYOS

Tengo mucho más de lo que pensaba tener nunca en todos los sentidos; en cuanto a la economía, en cuanto a la calidad de vida y reconocimiento, porque soy una mujer a la que se le reconoce el esfuerzo y el trabajo.



Formación:

Se forma en la Academia de Adelita Domingo y en la de Enrique *El Cojo*. Más tarde ingresa en la Compañía de Antonio Gades.

Profesión:

Bailaora, coreógrafa, actriz, empresaria, directora de la Compañía Andaluza de Danza y directora del primer Museo Español de Baile Flamenco.

En lo personal:

Está casada. Le gustan las relaciones con personas sinceras y valora la amistad femenina.

Ha recibido numerosos premios, como el Nacional de Danza, la Medalla de Andalucía en 1991 o la Medalla de Oro a las Bellas Artes en 1993. También ha sido premiada como actriz. Igualmente ha sido reconocida a nivel internacional. Uno de sus últimos premios ha sido la Gran Medalla de la Villa de París, recibido en 2009.

Aspiraciones

Confiesa que siempre estará vinculada al *baile* porque cuando pasan unos días y no tengo la obligación de ir a ensayar, me falta algo.

Capacidades

Mujer con duende, creadora, innovadora en su polifacética forma de hacer arte. Luchadora donde las haya y trabajadora incansable. No sólo posee una inteligencia racional, no sólo es una mujer reflexiva sino que maneja muy bien la emocional. Y con razón y con emoción ha llegado a ser un referente y a coordinar eficazmente a un grupo de personas. Cree en el trabajo de equipo.

Ha sido capaz de sortear la dureza de una época donde una mujer siempre debía estar por detrás de su marido, o acompañada de su madre.

Ella se define como buena amiga, cariñosa, honesta y disciplinada. También es una mujer solidaria.

Sigue manteniendo la ilusión por el trabajo bien hecho: *culminar una obra de arte es el fin de todo artista*. Y ella, sin duda, espera siempre conseguir un producto mejor.

Tiene claro que es fundamental potenciar la cultura. Considera que es importante la formación desde la base, en los centros de enseñanza: *Aquí se puede trabajar la creatividad, que no siempre se hace*.

Progresar en la igualdad significa... *La mujer tiene que seguir avanzando para mantener todos sus derechos, para seguir teniéndolos. No tenemos igualdad en absoluto*. Cuando valora el arte, aparece su inquietud por la desigualdad existente.

No tenemos igualdad en absoluto

MAY SILVA ORTEGA

Antes la familia y la escuela eran el elemento educador primario. Pero ahora, los medios, y sobre todo los audiovisuales, se han convertido prácticamente en los más importantes y ahí es donde tenemos que incidir. Tenemos que trabajar para que desde los medios se den los mensajes adecuados respecto a la igualdad de género.



Titulación:

Licenciada en Pedagogía y Graduada en Arte Dramático. Es Magister en Gestión Cultural y Executive MBA (Master Business Administration). Diplomada en Dirección Técnica y Producción para Teatro y Televisión en Londres.

Profesión:

Directora de la Fundación Audiovisual de Andalucía (AVA) desde 2002. Antes ha sido Gerente de la Orquesta Joven de Andalucía y ha pertenecido al Equipo Directivo del Gran Teatro de Córdoba y del Teatro Maestranza de Sevilla. Trabajó en Londres y París.

En lo personal:

Tiene 46 años. Está casada y tiene una hija y un hijo). Le apasiona todo lo relacionado con el arte y la cultura.

Aspiraciones

Confiesa que hasta ahora ha hecho cosas porque *tenía que hacerlas*. Y que, en este momento, se plantea *hacer aquello que realmente le apetece y en lo que cree*. Y cree, nos dice, *que hay que trabajar mucho en temas sociales. Hay que trabajar sobre valores sociales*.

Capacidades

Se la percibe como una profesional seria, formal y muy bien formada, centrada, responsable, creativa, dinámica: rebosa energía. Es capaz, en tres minutos de describirme de manera sistemática, gráfica y clara cuáles son los ejes básicos de la Fundación que dirige... eso es indicativo de alguna de las muchas capacidades que maneja. Sigue teniendo ilusión; considera que *las cosas se pueden cambiar, hacerse mejor*.

Es, a la vez, una trabajadora incansable que cree que la suerte no sólo se tiene sino que se busca. Llevando esta máxima al terreno personal reconoce que: *Tengo suerte, aunque la suerte se tiene y se busca. Afortunadamente tengo un compañero de los del 50%... Antes de que existieran "Hombre por la Igualdad" él decía "tiene que haber hombres que sientan lo que yo siento". Y cuando nació nuestra hija dijo "mi hija tiene que tener las mismas oportunidades que tiene cualquier hombre"*.

Se siente una trabajadora de fondo y cree que para "tocar" los temas sociales hace falta plantearlo "a largo plazo". Por ejemplo desde la Fundación se ha estudiado cómo trata la prensa a las personas inmigrantes, a las personas discapacitadas... Nos dice *que hay que creer en lo que se piensa y defenderlo*. También confiesa que hay que saber *ser flexibles*, que hay que saber negociar para obtener resultados positivos y para avanzar.

Progresar en la igualdad significa llevar los aspectos legales a lo cotidiano... Hacer cumplir lo establecido. En los últimos años se ha progresado en temas legales; pero hay que llevar lo que se ha recogido, lo que se ha estructurado y que el Gobierno ha hecho viable, a la realidad.

El tema de la mujer vende, pero hay que trabajarlo seriamente.



Actividades **y**

recursos

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

Planteamos dos tipos de actividades. Las primeras las hemos denominado de reflexión y pretenden hacer pensar sobre las diferentes profesiones enmarcadas en el arte y la cultura; también pretenden potenciar el análisis sobre cómo las mujeres se desenvuelven en ellas. Dichas actividades requieren, en algunos casos, de un trabajo individual y, en otros, de una tarea grupal. Las segundas son de evaluación y el profesorado puede elegir plantearlas de manera individual o por parejas.

1.1. De reflexión:

- **Lee las conclusiones** que María Miralles extrae de la Mesa Redonda denominada “*Mujeres sabias en el arte y en la cultura*”. Luego, haz un resumen y ponle un título que represente lo que has leído. Este texto lo puedes encontrar en la siguiente dirección electrónica: <http://www.telefonica.net/web2/web-brujas/Congreso/Conclusiones%20arte.pdf>
- **Lee el artículo** “*Clásicas y modernas, igualdad de género en la cultura*”, que encontrarás en la siguiente dirección electrónica: <http://www.amecopress.net/spip.php?article.2271> . Pon en orden los datos que se ofrecen y extrae conclusiones.
- Escribe el nombre de tres pintores importantes y de tres pintoras. Luego se establece un pequeño coloquio en clase empezando por poner en común cada uno de los nombres encontrados. El objetivo es doble: a) Valorar si coinciden muchos nombres de los elegidos y b) Valorar si ha costado algún trabajo proponer nombres de mujeres. Se extraen y se redactan conclusiones.
- **Haz un resumen** de la biografía de María Galiana y de M^a Esther Guzmán-Ferré que encontrarás en el CD-ROM adjunto (*Andaluzas que abren camino en el Arte y la Cultura*) y posteriormente escribe qué es lo que más te impresiona de cada una de ellas.
- **Busca información biográfica** sobre **Matilde Cabello**. Recoge información sobre su libro “*Wallada, la última luna*” de tal manera que puedas construir una ficha bibliográfica que incluya (autora, título, editorial, año de edición, lugar de edición y resumen). Por último, investiga quién fue Wallada.
- Busca en tu provincia qué Centros Educativos ofertan el Bachillerato de Arte. Infórmate, luego, sobre cuántas chicas y cuántos chicos lo están cursando. Con esos datos, establece una hipótesis del futuro de las mujeres en el Arte.

1.2. De evaluación

- Escribe brevemente qué has aprendido de estas mujeres relacionadas con el arte y la cultura.

2. PARA SABER MÁS

- La web <http://www.uned.es/biblioteca/conoce/EXPOSICION/mujerarte/index.htm> pertenece a la Universidad Nacional a Distancia (UNED) y tiene, entre los contenidos que oferta, las biografías de mujeres artistas (pintoras y escultoras) haciendo un recorrido desde el siglo XVI al XX. También incluye una bibliografía específica de interés.
- El libro titulado *Escritoras y pensadoras europeas*, escrito por Mercedes Arriaga et al en 2007 y editado por Arcibel Editores.
Esta obra parte del presupuesto de que las escritoras son las grandes olvidadas de los manuales de literatura. En el caso de las escritoras del pasado porque faltan ediciones revisadas y en cuanto a las del presente porque no las suele conocer en otros países por falta de traducciones y porque las críticas le dedican poco espacio. Este trabajo quiere romper ese silencio.
- Existe una Asociación de Mujeres por la Literatura y las Artes denominada ALAS. Su dirección web es la siguiente: <http://www.alasescritorasarte.com>
- El libro titulado *guía de artistas y escritoras andaluzas contemporáneas* fue editado por el Instituto Andaluz de la Mujer en 1997. En él se pueden encontrar las biografías de muchas mujeres interesantes: un repaso a su vida y a su obra.
- La siguiente e-dirección se denomina *La mujer en la música* y es una web que hace un recorrido por la historia de las mujeres en la música. Propone un repertorio de actividades ágiles e interesantes: <http://juntadeandalucia.es/averroes/ieslaribera/musica/mujermusica.html>
- El artículo denominado *La mujer y la música* se plantea como gran objetivo rescatar del olvido a las compositoras. Está escrito por M^a Teresa Marelo en 2002 y está presentado en el Boletín Informativo de la UNED nº 9, pp. 18-19.

3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Feixas, Laura (2006): *Mujeres y cultura, una breve arqueología de la misoginia reinante* en línea: <http://www.ciudaddelasmujeres.com/articulos/Mujeres-y-cultura-unabreve>
Pérez, Susana (2005): <http://www.rosariarte.com/contenidos/index.php?op=nota&nid=131>

Capítulo X



Aprender el camino de
la igualdad de mujeres
Andaluzas en el
Desarrollo

Social

Trinidad Núñez Domínguez

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

introducción

1.1. Del desarrollo social a la sociedad del bienestar

Este capítulo recoge a mujeres que lideran organizaciones o asociaciones implicadas en el desarrollo social. Consideramos que resulta imprescindible empezar delimitando el término para luego unirlo a *la mirada* de género.

Por desarrollo social se entiende el desarrollo del capital humano y del capital social de una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de las personas, grupos o instituciones dentro una sociedad concreta. Implica, pues, un desarrollo económico y humano que permitirá conseguir el bienestar colectivo. Por lo tanto, supone un proceso de mejoramiento de la calidad de vida de una colectividad; es un proceso de promoción del bienestar de las personas.

El desarrollo social está íntimamente ligado a la intervención. Y la intervención social surge porque existe la necesidad de analizar y actuar sobre problemas relacionados con la discriminación, con las desigualdades, con la no aceptación de la diferencia entre personas. ... Así pues, actúa sobre las relaciones entre personas en un contexto determinado (barrios, escuelas, talleres, etc.).

La intervención social ha ido evolucionando desde unos momentos iniciales donde se incidía en problemas relacionados con la marginación, la inadaptación o la pobreza, a unos momentos donde se hace una intervención proactiva, preventiva y de mejora de la calidad de vida: lo que se pretende es que la gente viva mejor y que exista una participación ciudadana en el arreglo de barrios, escuelas o comunidades. Y ello tanto en su aspecto físico como en el relacional y de convivencia. En la actualidad, por tanto, los esfuerzos se dirigen hacia el desarrollo de habilidades y competencias de personas y grupos.

En muchos casos, esa intervención en la comunidad se ha institucionalizado. Un ejemplo es la creación, desde el mundo de la política, del propio Ministerio de Igualdad o de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y, dentro de ella, el Instituto Andaluz de la Mujer. La misma ONU (Organización de Naciones Unidas) ha defendido el desarrollo social como uno de sus pilares, y lo entiende íntimamente vinculado al desarrollo económico, ambiental o cultural.

También la intervención en la comunidad se gestiona, de forma reglada, desde Organizaciones No Gubernamentales o desde Asociaciones o Sindicatos.

Si nos bajamos a un terreno más próximo, podemos decir que concretamente el IAM (Instituto Andaluz de la Mujer) ha tenido como objetivo prioritario el impulso del movimiento asociativo de mujeres en Andalucía. Las diversas actuaciones orientadas a este fin han permitido incrementar la cifra de las 152 asociaciones existentes en 1989, cuando se crea el Instituto, hasta las más de 1.700 con las que se cuenta en estos momentos¹.

Las asociaciones de mujeres y las federaciones representan un notable potencial del movimiento ciudadano porque canalizan reivindicaciones de derechos, intereses y aportaciones desde nuevas ópticas. Este capital humano contribuye, en gran medida, a la construcción de una sociedad más igualitaria y más

¹ Datos recogidas de la página web del IAM <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Participacion-y-Asociaciones-htm>

justa, convirtiéndose en agentes de cambio². El Instituto potencia el fortalecimiento y consolidación de las asociaciones de mujeres para procurar que se activen comportamientos de participación social y lo apoya mediante convocatorias públicas de subvenciones.

1.2. El bienestar y las mujeres

A las mujeres les importa ese desarrollo económico, ambiental o cultural de manera clara. Es una realidad el que cada vez están más presentes en el terreno de lo social y puede verse tanto en el asociacionismo y como en la idea de participación ciudadana (Ballesteros et al., 2004). Un ejemplo claro lo tenemos en las Organizaciones No Gubernamentales porque el 71% de las personas que trabajan en ellas son mujeres³. Ahora bien, también es cierto que no están representadas en los equipos directivos en esa misma proporción. De hecho, y siguiendo a Ballesteros et al (2004), sólo el 9,3% de las mujeres están en puestos de dirección. En la actualidad, y cogiendo una muestra de las ONGs españolas más significativas por el número de personas afiliadas (también incluso por su impacto mediático), nos encontramos lo siguiente:

ONG	Presidente	Presidenta
Médicos sin frontera	X	
Amnistía Internacional		X
Manos Unidas		X
Acnur	X	
Fundación Entreculturas	X	
Fundación Tierra de Hombres		X
Aldeas Infantiles	X	
Intermon Oxfam	X	
Médicos Mundi	X	
Intervida	X	
Ayuda en Acción	X	
Cruz Roja	X	
	9	3
	75%	25%

² Palabras recogidas de la página web del IAM <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

³ Informe de la Coordinadora de ONG para el desarrollo en España CONGDE <http://www.wntretodas.net/2006/07/20/mujeres-solidarias-en-ong>

Otra de las organizaciones cuyo objetivo fundamental es social (y laboral) es la sindical. Y debemos empezar reconociendo que, en este caso, es cierto que existen menos mujeres afiliadas que hombres (Urrutia, 2005). Pero también es verdad que el número de mujeres con empleo remunerado es menor que el de los hombres. Es decir, las mujeres se sindicán menos porque trabajan fuera de casa menos en comparación con los hombres.

La autora antes citada es muy clara y muy crítica en su exposición reconociendo que cuando las mujeres están en puestos de responsabilidad tampoco se las tiene en consideración con la fuerza que se debería (por el propio cargo). Es decir, existen delegadas que luego no son las que realmente negocian los convenios colectivos. Es más, continúa Urrutia, *de los órganos de dirección se las excluye abiertamente*. También advierte de la dificultad de unir sindicalismo y género porque la unión entre la conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y la conciencia de género (discriminación como mujeres) suele toparse con múltiples prejuicios. Y subraya que *en el mundo interno de la organización* las mujeres se enfrentan a la:

- a) Invisibilización (no se cuenta con ellas/nosotras porque es como si no estuviéramos presentes)
- b) Exclusión (se las/nos omite abiertamente)
- c) Subordinación (se las/nos considera un objeto pasivo)
- d) Desvalorización (se las/nos considera inferiores)

En la web del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)⁴ encontramos algunas reflexiones dignas de re-escribir. Se nos recuerda que las mujeres, además se sindicán en sectores muy determinados (enseñanza, enfermería). Igualmente se señalan las grandes barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de relevancia en la toma de decisiones:

BARRERAS	
Responsabilidades familiares	Una mujer sindicalista suele tener una triple carga: la familia, el trabajo, el sindicato.
Falta de confianza en sí mismas	Muchas mujeres tienden a creerse menos capaces para negociar en ciertas áreas.
Ignorancia	No suelen conocer las “reglas del juego” de la negociación. Pero tampoco están dispuestas a aprenderlas.
Un ambiente sindical masculino	El ambiente está presidido por la falsa idea de que el buen trabajo en el sindicato requiere de una dedicación completa (24 horas si es posible). Esto se une a un uso sexista del lenguaje y a la falta de sensibilidad por la defensa de las mujeres.

Especialmente significativas me parecen la 2ª y la 3ª barreras descritas. Y más significativo todavía el que ambas hagan referencia a una capacidad concreta: la negociación. Diferentes estudios como los de Babcock y Laschever (2005) afirman que las mujeres piden poco desde el inicio de su contrato labo-

⁴ http://cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue_gen/sind.htm

ral con consecuencias desastrosas: se nos resta credibilidad y fuerza. El enfoque colaborador que solemos adjudicar a la negociación no siempre es bien entendido por la organización a la que pertenecemos.

Desde el artículo de opinión antes citado, se ofrecen posibilidades para salvar estos fuertes inconvenientes y, además, se les pide a los sindicatos que trabajen para resolver dichas situaciones porque pueden:

- Recoger los datos de afiliación por géneros y edades para conocer bien quiénes son sus miembros, identificar sus necesidades y servirlos mejor.
- Eliminar el lenguaje sexista en los materiales de formación y en los boletines que se distribuyen en la empresa.
- Sensibilizar a los hombres acerca del papel que realmente desempeñan las mujeres en la vida cotidiana.
- Crear un grupo de acción o una comisión de mujeres encargada de presionar dentro del sindicato acerca de lo concerniente a las necesidades de las mujeres.
- Proporcionar formación a las mujeres afiliadas organizando grupos exclusivamente de mujeres, si es necesario; aunque lo ideal es formar grupos mixtos para que las mujeres puedan descubrir eventuales fallos en su educación y la mejor forma de remediarlos.
- Reservar cierto número de puestos para mujeres en los órganos directivos sindicales, disponiendo incluso mayor número de los habituales, si fuera preciso.
- Adoptar medidas positivas para contar con un número determinado de mujeres en los cargos directivos en un plazo fijo, apoyando esta acción con la de formar a las mujeres para que puedan desempeñar esos cargos.
- Celebrar las reuniones sindicales en horas convenientes para las mujeres trabajadoras, teniendo presentes sus responsabilidades familiares.
- Nombrar un asesor independiente para las mujeres, en el nivel nacional del sindicato, para que les facilite ayuda y consejo para ayudarlas a superar las muchas barreras que se oponen a su ascenso por el organigrama del sindicato.
- Prestar mayor atención a las cuestiones de género en los acuerdos de negociación colectiva, que en la mayoría de los países son el instrumento clave para determinar las cláusulas y las condiciones de empleo.

1.2.1. El bienestar y las profesiones de ayuda

Hemos hecho mención a la sindicación en determinadas áreas que responden a profesiones feminizadas. Precisamente encontramos como ejemplos la Enfermería (o cualquier otra profesión de salud) y la enseñanza. A estas profesiones también se las conoce como “de ayuda”. Y parece que la mujer está especialmente “cualificada” para desempeñarlas desde el mundo de la representación sindical, desde el propio desempeño laboral (y antes) desde la elección de carrera y, sin duda alguna, desde el mundo privado. Ya señaló hace tiempo Marcela Lagarde (2003) que la cultura patriarcal se ha encargado de fomentar en las mujeres la “satisfacción” del deber de cuidar, lo cual es muy perverso. Las mujeres “nos hemos creído” que entra dentro de nuestras competencias naturales el cuidado de otras personas, de la casa... A la vez, dice la autora, los hombres no han considerado valioso “cuidar” porque eso significa descuidarse. En las mujeres no se ha fomentado el derecho a cuidarnos, al autocuidado, a protegernos, a querernos. Y uno de los resultados lo vemos en cómo “vivimos” el uso del tiempo libre y del ocio: habitualmente con sentimientos de culpa.

Siguiendo en esa línea la pregunta es casi obligada: ¿es que hay carreras o estudios de mujeres y carreras o estudios de hombres? Según las estadísticas podría parecer que sí. Como ya hemos dicho en

otro momento, las mujeres suelen estudiar carreras relacionadas con las Ciencias Sociales y las Ciencias de la Salud (Medicina, Psicología, Pedagogía, Trabajo Social, Periodismo, Publicidad y Relaciones Públicas, etc.) en detrimento de las carreras técnicas como las Ingenierías (Núñez y Peceño, 2004). Incluso dentro de algunas carreras existen especialidades “feminizadas”. Por ejemplo, las licenciadas en Medicina suelen elegir como especialidad la medicina de familia, la geriatría, los análisis clínicos o la pediatría mientras que los hombres optan mayoritariamente por las cirugías.

En el resto de Europa esta tendencia se mantiene. El sector preferido por las estudiantes europeas es el de la educación, seguido por las humanidades (filologías, etc.) y el arte (Historia del Arte o Bellas Artes). Los estudiantes varones escogen las ingenierías o las carreras relacionadas con el mundo de la industria y la construcción. Como reconocen Otero y Salami (2009), la falta de ejemplos de modelos femeninos en las ingenierías, hace que muchas chicas no las elijan. Para colmo, los medios de comunicación, que sabemos que son grandes socializadores, ayudan poco. Por ejemplo, la serie de televisión *Navy: Investigación Criminal* (serie que emite *La Sexta*) incluye a una informática en el equipo (Abby). Sin embargo, está aislada del resto (su lugar de trabajo está en otra planta) y se la presenta como una mujer rara, una verdadera “freaki” y, desde luego, poco femenina. Pero no tendría que ser así. Por ese motivo, una de las cuestiones que más importan en materia de igualdad en el trabajo es, precisamente, el punto referido a la segregación ocupacional. La feminización de algunas profesiones es algo que no debería darse en una sociedad moderna y madura. Porque se considera que en las categorías profesionales no debe hacerse una distinción entre femeninas y masculinas. La mujer trabajadora debería tener las mismas oportunidades que el hombre a efectos de promoción o de desempeñar tareas de mayor responsabilidad. Y antes que el desarrollo profesional debería “trabajarse” la elección de carrera para que no existiese ningún tipo de traba cognitiva o afectiva que determinara la elección profesional.

2. MUJERES DE LAS QUE APRENDER

La calidad de vida es el objetivo al que debería tender el estilo de desarrollo de un país o comunidad. Supone no sólo satisfacer necesidades básicas (comida, casa) sino necesidades psicológicas (de seguridad y afecto) y sociales (trabajo, derechos y responsabilidades —de formación, de salud, etc.). Y, precisamente, esa calidad de vida se mide por el nivel de libertad, justicia, democracia, equidad, tolerancia y solidaridad de los que se disponga.

En ese sentido podemos decir que las mujeres que a continuación presentamos trabajan por conseguirla por eso son modelos para otras personas. Ellas son un ejemplo, aunque existen muchas otras mujeres que no están presentes en estas *fichas-resumen* y que, sin duda, han abierto caminos. Debemos nombrar a la Consejera Micaela Navarro Garzón quien empezó muy joven el trabajo comunitario y no se ha cansado de declarar que “*lo más importante del Estatuto es que establece el derecho a tener derechos*”⁵. En este caso se refiere a la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género que se debatía en Consejo de Gobierno. De todas formas ésa es la filosofía de acción que le ha dirigido y lleva a todos los ámbitos de la vida. En esa misma línea hemos escuchado a la Consejera afirmar que “*hacer política*

⁵ Entrevista concedida a *El País* en mayo de 2006.

para los que menos tienen es hacer política progresista y solidaria". Otra mujer-referente ha sido Carmen Olmedo Checa, siempre consciente de que había mucho trabajo que hacer pero, como ella decía, *ya está empezado*. Micaela Navarro, Carmen Olmedo y otras muchas mujeres decididas habían conseguido impulsar con fuerza el desarrollo social de las andaluzas. Ese impulso sigue vivo.

Como perfil de conjunto podemos decir de las mujeres que hemos entrevistado que están en puestos de responsabilidad en áreas relacionadas con la promoción de la calidad de vida personal y/o profesional de la ciudadanía; que todas están comprometidas con lo social en su aspecto más general y, particularmente, con el género. Todas comprometidas con las libertades individuales y colectivas y todas están permanentemente renunciando a *momentos* personales por el trabajo comunitario al que se han entregado con dedicación y con entusiasmo porque creen en lo que hacen. Pero esa renuncia es consciente, controlada desde el saber, desde el sentido común y desde la idea de servicio a la comunidad. Nos referimos (por orden alfabético) a:

ENTREVISTADAS	ABRIENDO CAMINOS
Isabel Cuenca Anaya Licenciada en Ciencias Biológicas	Presidenta de la ONG <i>Justicia y Paz</i> La primera mujer que preside esta organización en su historia.
Dolores López Molina Licenciada en Periodismo	Vocal de Mujer en la Asociación Almeriense de la Prensa. Importante por lo que representa de movilización en áreas más pequeñas. Ha promovido permanentemente acuerdos con diferentes organismos para la formación en género.
Soledad Pérez Rodríguez Licenciada en Derecho y Máster en Organización y Dirección de Empresas	Directora del Instituto Andaluz de la Mujer. Tiene una dilatada trayectoria de trabajo vinculado a la promoción de la calidad de vida de la comunidad andaluza. Y, en estos momentos, dirige un organismo básico en el cuidado y la promoción de las mujeres.
M^a José Sánchez-Apellániz Licenciada en Periodismo y en Psicología	Coordinadora de la Asamblea de Mujeres Periodistas de Sevilla. Moviliza a más de 70 mujeres que están integradas en la Asamblea. A su vez, se coordinan con la Asamblea Nacional de Mujeres Periodistas, con un poder de eco y de denuncia evidentes.
M^a Ángeles Sepúlveda García de la Torre. Licenciada en Medicina con la especialidad de Medicina Forense	Presidenta de la Plataforma del Voluntariado Social de Sevilla y fundadora de AMUVI (Asociación de ámbito andaluz que lucha contra la violencia y la discriminación que sufren personas o colectivos en situación de vulnerabilidad).



Mujeres de las que

aprender

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

ISABEL CUENCA ANAYA

A mí lo que me importa es que la mujer tenga la misma igualdad de oportunidades que el hombre. Y no sólo en España (donde lo estamos logrando) sino en el resto del mundo donde las voces que se oyen son, en su mayoría, masculinas.



Titulación:

Licenciada en Ciencias Biológicas. Especialista en Medio Ambiente y Ecología.

Profesión:

Presidenta de la Comisión General de la Organización No Gubernamental “Justicia y Paz” (España). Cargo que tiene desde hace seis años y es la primera vez que en dicha organización hay una mujer presidiendo.

En estos momentos, está jubilada pero ha sido profesora de Enseñanza Secundaria y ha ostentado cargos directivos en diferentes institutos de Sevilla: Vicedirectora, Jefa de Estudios o Coordinadora del Bachillerato Internacional.

En lo personal:

Está casada. Tiene un hijo y una hija y cuatro nietos a los que adora.

Nació en 1951 en León pero lleva viviendo en Sevilla “toda la vida”.

Le gusta disfrutar de las amistades.

Aspiraciones:

Ahora jubilada se le abre una perspectiva nueva que es poder dedicarse a *Justicia y Paz* con intensidad. De hecho, acaba de venir de Polonia donde ha trabajado sobre la solidaridad en Europa, la crisis económica y la inmigración.

Capacidades

* Es una mujer seria, serena y comprometida. Siempre le ha movido la defensa de los Derechos Humanos y rebelarse contra los atentados a la dignidad de la personas. Se describe como inquieta; en su época universitaria ya participaba en “Movimientos Juveniles”.

Su Organización no es de desarrollo sino de creación de opinión; por tanto, le importa la movilización social. Trabajan en cuestiones relacionadas con la promoción de una cultura de paz, de unas relaciones de género en igualdad, del cuidado del medio ambiente, etc.

Su experiencia la lleva a decir que los equipos de trabajo liderados por mujeres son más eficaces porque saben (ellas) mejor limar asperezas, buscar puntos de encuentro: *Los hombres suelen ser más tajantes. Las mujeres tienen más capacidad para el diálogo, más flexibles.*

Progresar en la igualdad significa, aceptar que haya hombres y mujeres con igual dignidad. Y, por tanto, que deje de haber trabas sociales en la laboral o en lo cotidiano por el hecho de ser mujer. Y añade que para su organización es importante *darle voz a la mujer.*

En teoría la igualdad está muy bien dicha y muy bien legislada. A la hora de la verdad, tenemos que abrirnos camino en la Iglesia, en la sociedad civil... en cualquier parte.

DOLORES LÓPEZ MOLINA

La precariedad laboral es tremenda en el caso de las mujeres



Titulación:

Licenciada en Periodismo.
Realizó los Cursos que la acreditan para realizar el Doctorado.

Profesión:

Vocal de la Mujer en la Asociación Almeriense de la Prensa.
Dirigió una editora que suministraba material a varios diarios gratuitos. También dirigió la Revista del Colegio Oficial de Médicos de Almería.
Fue directora del Gabinete de Prensa de la Cámara de Comercio.
Ha sido Redactora Jefe en dos televisiones locales y Redactora en los programas de televisión: *El Club de la Ideas* y *Andalucía sin fronteras*.

En lo personal:

Tiene 47 años. Está casada y tiene dos hijos. Su tiempo libre lo dedica a la "Asociación de la Prensa"

Aspiraciones

En lo profesional, potenciar la Vocería que coordina. En lo personal, seguir de cerca la educación de sus hijos: *A los chicos no hay que apabullarlos, hay que "cuidarlos"; propiciar que reflexionen. No se puede alimentar la igualdad si no pensamos también en los hombres.*

Capacidades

* Es una mujer analítica y reflexiva, lo cual le permite darse cuenta de que en su profesión hace falta tiempo para pensar en qué se hace y cómo. Y en ese sentido considera fundamental fomentar la formación específica en el terreno de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También considera que *con el tema del género se ha hecho mucho espectáculo.*

Hace un análisis desde la serenidad, pero con fuerza y profundidad, y se pregunta ¿cómo van a hacer las chicas jóvenes para mantenerse en esta profesión (la de periodista)? Ella piensa que tendrán que renunciar a tener pronto una vivienda propia, que tendrán que retrasar la maternidad... porque la precariedad laboral es grande.

A la vez añade que tiene mucha suerte con su pareja porque puede compartirlo todo. *Él ha renunciado a promociones laborales porque estaba comprometido con la familia.* Se siente respaldada y eso la hace sentirse bien.

Progresar en la igualdad significa tener claro que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un Derecho Fundamental. Y continúa diciendo: *a partir de ahí, empezamos a funcionar como personas y como ciudadanos y ciudadanas realmente libres.* Para ella *la igualdad es tener aire para respirar; no concibo otra forma de entender la vida y las relaciones con los demás. La igualdad entre hombres y mujeres es imprescindible para alcanzar la libertad, incluye las diferencias que nos hacen únicos y tiene el respeto como valor principal.*

Mis hijos son estupendos pero les digo que espabilen en cambiar su rol (que no tienen que tener la solución de todo a lo Indiana Jones)

SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ

Estamos en un momento de falsa imagen de la igualdad. Debemos detectar dónde están esas desigualdades y desarrollar una acción positiva para romperlas.



Titulación:

Licenciada en Derecho.
Máster en Organización y Dirección
de Empresas.

Profesión:

Directora del Instituto Andaluz de la
Mujer, cuando éste ha cumplido
veinte años de funcionamiento.
Ha sido Delegada Provincial de Jus-
ticia en Córdoba; Delegada Provin-
cial de Igualdad y Bienestar Social
en esa misma ciudad; Directora Ge-
neral de Mayores.
Desarrolló su actividad profesional
como abogada y fue profesora de
Dirección y Gerencia Pública en el
Instituto Andaluz de Administración
Pública.

En lo personal:

Nació en 1964. Tiene pareja: Pedro.
Cuando tiene tiempo de ocio le
gusta leer, ir al cine y compartir
ratos con buenos amigos y amigas.
Está unida a Córdoba porque deci-
dió vivir en esta ciudad y luego co-
noció a un cordobés de nacimiento.

Aspiraciones

Ella confiesa que es poco ambiciosa y que si tiene que pensar en aspiraciones podría decir que *aspira a seguir como estoy en los dos sentidos (en lo personal y en lo profesional)*

Para ella es importante a hacer un buen trabajo pero también mantener una vida personal.

Capacidades

* Se le nota que disfruta con su trabajo porque derrocha energía. Tiene gran capacidad para dialogar y buscar acuerdos a través del consenso; es una auténtica gestora. Le importa el trabajo en equipo. En ese sentido entiende que se deben coordinar grupos de trabajo con ganas y explicando los porqués y no sólo diciendo cómo. También considera *que el liderazgo femenino hay que ejercerlo antes de juzgarlo y que lo usamos poco.*

Es una mujer responsable y, en ese sentido, subraya que le importa *estar a la altura de la responsabilidad del momento y el lugar.* Y tiene los pies en la tierra. Reconoce que hay dos leyes de igualdad (a nivel español y andaluz) que abren a las mujeres el camino al mundo laboral, empresarial y político. Pero que luego está el día a día: *las estadísticas demuestran que sigue habiendo desigualdad en el empleo y en el salario.* Consciente de ello desde el IAM se ha estado diseñando el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Progresar en la igualdad significa *ser conscientes de que estamos en un camino que sólo tendrá importancia si es colectivo.* Por eso afirma que *la libertad de cada una es la libertad de todas.*

Progresar en igualdad también supone para ella mejorar en calidad democrática; mejorar en competitividad; mejorar en bienestar; mejorar en libertades individuales y colectivas.

Las mujeres no sólo debemos aspirar a la mitad del poder sino a la mitad del presupuesto

M^a JOSÉ SÁNCHEZ-APELLÁNIZ

Las mujeres periodistas somos “unas pringadas” (por contratos, por salarios, por no poder acceder a puestos de dirección...). Así no se puede ejercer tu cuarto poder, porque estás pendiente de cómo comes.



Titulación:

Licenciada en Periodismo y en Psicología.

Realizó los cursos que le posibilitan hacer la Tesis Doctoral.

Profesión:

Es la Coordinadora de la Asamblea de Mujeres Periodistas de Sevilla. Coordinadora de Cursos de Formación en la RTVA.

Su primer puesto de responsabilidad lo desempeñó con 24 años y su misión fue organizar el servicio de Comunicación de la Junta de Andalucía (en el primer Gobierno Autónomo). Desde entonces ha seguido estando en puestos de responsabilidad. Por ejemplo, creó la Oficina de Defensa de la Audiencia (para la TV autonómica). En ese momento no existía ningún referente en Europa.

En lo personal:

Tiene 51 años. Optó por la maternidad en solitario y tiene una hija a la que adora.

Aspiraciones

Entiende que “juntas” se pueden conseguir mayores logros; por ese motivo dice que lo que le gustaría conseguir es una mayor implicación de las mujeres periodistas: *Se implican poco y lo entiendo. El índice de temporalidad en los contratos de las mujeres periodistas es mayor que el de los hombres y los sueldos más bajos.*

Capacidades

* Es una mujer comprometida con la responsabilidad social. Considera que los Medios de Comunicación, y la televisión en particular, tienen que educar además de informar: *la responsabilidad social de las empresas es grandísima y la de las públicas más.*

Creativa, luchadora... es una de las maneras de abrir brechas formativas.

Dice (sonriendo) que se ha pasado la vida coordinando equipos. Y tiene claro que para dirigir hay que saber escuchar, comunicar y saber delegar. A la vez, hay que aprender: *eso significa que tú no siempre tienes las soluciones de todo, las demás personas pueden aportar mucho.* Desde luego reconoce que se tiene que ser muy organizada y distinguir lo urgente de lo importante... Y hay que saber elegir. Y ella se vio en la tesitura de elegir: *Si quieres que hablemos de “techo de cristal” de diré que el primer parón que di en mi carrera profesional fue cuando me quedé embarazada, que dejé las Jefaturas para pasar a puestos de asesoría, que son más tranquilos.*

Considera que sin empatía no se puede negociar ni coordinar y que intenta ponerla en práctica en sus relaciones profesionales: *he encontrado a muchas más mujeres (directivas) que se apuntan a “ganar/ganar”, frente al “yo gano/tu pierdes” que practican muchos hombres.*

Progresar en la igualdad significa ser tratada de acuerdo con tus capacidades y potencialidades de forma que puedas desarrollarlas y aportar a la sociedad en condiciones equiparables a las de otra persona. Defiende el trato justo desde el principio de la equidad y el que las personas se puedan “medir” en igualdad de condiciones.

Las cosas hay que ganárselas: como ciudadanas, como mujeres, como periodistas... Me gustaría que fuéramos un núcleo de poder

ÁNGELES SEPÚLVEDA GARCÍA DE LA TORRE

El voluntariado tiene perspectiva de género porque a veces es tan invisible que no se reconoce el trabajo hecho, como le pasa a muchas mujeres en su vida laboral



Titulación:

Licenciada en Medicina, con la especialidad de Medicina Legal y Forense. Ha realizado dos Masters en Cooperación Internacional y es Experta en Victimología, en Mediación Familiar.

Profesión:

Jefa de la Unidad de Coordinación para la Violencia contra la Mujer en la Delegación del Gobierno en Andalucía. Presidenta de la Plataforma del Voluntariado Social de Sevilla.

Fundadora de AMUVI (Asociación de Mujeres Víctimas de Violencia) y fue su Secretaria General.

Ha sido fundadora y patrona de la Fundación Madrazo para la Seguridad de la persona Cooperante

En lo personal:

Está casada y tiene un hijo.

Tiene 49 años y concedido el Premio Andaluz del Voluntariado.

Le gusta el cine y tomar café con las amigas mientras comentan una película.

Aspiraciones

Lo expresa con emoción pero dándole profundidad al deseo: *a nivel personal aspiro a tener paz interior, a ser feliz y estar con mi familia. A nivel profesional aspiro a que se conozca todo lo que se está avanzando en materia de igualdad, que es mucho.* Le preocupa que no llegue con nitidez a la sociedad el trabajo y el esfuerzo por mejorar la vida comunitaria. Y si tuviera que resumir sus aspiraciones en cuatro palabras diría: *aspiro a estar en mi sitio.*

Capacidades

* Está muy bien formada y lo ha hecho por vocación y por convicción. Es una mujer inquieta, coherente, con las ideas muy claras: lleva trabajando en el voluntariado desde siempre. Ella se siente una trabajadora de fondo: *estoy acostumbrada a estar en las trincheras;* también se reconoce como una líder creativa. Es una gestora capaz, lo cual le ha permitido sacar para adelante muchos proyectos de interés público. Ya casada y con su hijo, decidió irse a Brasil, a la Amazonía, sola. Se lo tomó como un reto, como una prueba a sí misma y a su vida familiar (que salió reforzada).

Defiende el trabajo en equipo y sabe que es importante delegar.

Aprendió pronto que no siempre te agradecen el trabajo bien hecho, con lo cual lo que hace lo hace porque lo cree no por lo que vayan a decir: su sentido de la responsabilidad está por encima.

Progresar en la igualdad significa que se mantenga el respeto y la libertad en democracia. La libertad y el respeto no los concibo sin igualdad entre hombres y mujeres.

Los hombres tienen el poder y saben utilizarlo. Las mujeres tenemos que aprender a que no nos dé miedo el poder (aunque tenemos mucho recorrido).

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad



Actividades **y**

recursos

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

Planteamos dos tipos de actividades. Las primeras las hemos denominado de reflexión y pretenden hacer pensar sobre la profesión y analizar cómo las mujeres se desenvuelven en ella: Dichas actividades requieren, en algunos casos, de un trabajo individual y, en otros, de una tarea grupal. Las segundas son de evaluación y el profesorado puede elegir plantearlas de manera individual o por parejas.

1.1. De reflexión:

– **Busca si existe un Ministerio de Desarrollo Social** en nuestro país. Busca otros países que lo tengan. ¿Por qué crees que es interesante contar con una institución que defienda el desarrollo social? ¿Por qué crees que existe en esos países?

– **Busca una página web** que te indique las ONG que existen en España.

– **Busca en Internet los diez compromisos** que se firmaron en la Cumbre Social de Copenhague de 1995. ¿Qué dice el compromiso nº 5? ¿Qué crees que significa?

– **(En parejas) Elaborad una encuesta** en tu clase y en otras clases para conocer qué estudios pretenden hacer tus compañeros y compañeras. Las chicas, ¿han decidido hacer los “típicos” estudios de chicas? Plantea unas conclusiones.

– **Elige la respuesta más correcta:**

Se dice que una sociedad dispone de calidad de vida cuando:

- La persona tiene amplias posibilidades de satisfacer sus necesidades y desplegar sus capacidades y potencialidades.
- Cuando existe una exclusiva preocupación por resolver las necesidades económicas de la ciudadanía.
- Cuando se reducen las desigualdades económicas, sociales, culturales, sanitarias...
- Exclusivamente si se respeta la identidad cultural de las personas.
- a y c son correctas.

– **Debatid la siguiente idea:**

¿Quién debe cuidar a una persona mayor que necesita vigilancia médica en el caso de que esa persona tenga una hija y un hijo? Dad razones.

– El Ministerio de Educación y Ciencia el 22 de marzo de 1995 diferenció el uso del masculino y del femenino en los títulos académicos oficiales. La Real Academia de la Lengua Española se mostró a favor de la feminización de los títulos y de los cargos que estaban reservados a los varones en las profesiones. Así que es correcto nombrar en femenino las profesiones.

(En parejas) Haced una lista de profesiones poniéndolas en femenino y haced una encuesta en tu centro para conocer si “suena” bien o raro denominar una profesión en femenino. Estableced un resultado final en porcentajes y extraed conclusiones.

– **¿Qué se celebra el 8 de marzo?**

Dividid la clase en dos grupos. Uno debe defender las ventajas de celebrar este día y el otro debe defender inconvenientes. Estableced conclusiones.

– Lee la biografía de **Mercedes García Fornielles** e intenta elaborar una ficha como las que hemos expuesto como ejemplos de mujeres. Teniendo en cuenta, además, que fue una de las 100 mujeres propuestas para recibir el Premio Nobel de la Paz.

1.2. De evaluación

¿Qué has aprendido de estas mujeres?

Escribe, en tres líneas, ideas que has encontrado para conseguir una vida comunitaria de calidad.

2. PARA SABER MÁS

2.1. Direcciones web

– La dirección <http://www.enlaceacademico.org> es un portal que cuenta con información sobre temas relacionados con América Latina y cuestiones como: la democracia, los derechos humanos y la seguridad, la ciudadanía, la inclusión, las políticas públicas o la cultura. Especialmente interesante las vídeo-entrevistas al sacerdote jesuita Ismael Moreno, Director de Radio Progreso en Honduras o a la Sra. Abla Safir, que trabaja en la OCDE.

– La dirección <http://www.redmujeres.org> es un portal de mujeres de América Latina que defienden el lema “juntas se puede mejor que solas”. Aquí se pueden encontrar las experiencias de colectivos de mujeres que trabajan por el comercio justo, en la agricultura, en proyectos turísticos y ecológicos. Son todo un ejemplo de trabajo en equipo y solidario.

– La dirección <http://www.peacewomen.org/SP/wpsindex.htm> es un portal que proporciona información precisa y oportuna sobre mujeres, paz y seguridad.

2.2. Libros de interés

– El titulado *AFSANEH. Cuentos de mujeres iraníes*, está editado en Madrid, en 2007 por la Editorial Popular y está escrito por varias mujeres. Son relatos que van de la parodia a la tragedia, de la historia a la leyenda religiosa. Escribiéndolos, sus autoras tratan de sobrevivir intelectualmente en un mundo dominado por los hombres.

– El titulado *Mujeres en pie de paz*, está escrito por Carmen Magallon en 2006 y editado en Madrid por Siglo XXI. La autora hace un recorrido por diversas propuestas e iniciativas realizadas por grupos de mujeres. Por ejemplo, se refiere a las Madres y Abuelas de la Plaza de Mayo, quienes denunciaron a personas desaparecidas en la dictadura argentina o a la Mujeres de Negro, desde Israel a Belgrado, quienes levantaron la voz contra políticas agresivas o las mujeres que han participado en Mesas de Debate por la Paz.

2.3. Referencias bibliográficas

- Ballesteros, Miguel Ángel et al (2004): *Andaluzas de hoy. Barómetro e-Igualdad*. Córdoba: Diputación Provincial.
- Babcock, Linda y Laschever, Sara (2005): *Las mujeres no se atreven a pedir*. Barcelona: Amat.
- Lagarde, Marcela (2003): *Mujeres cuidadoras: ente la obligación y la satisfacción*.
http://websuvigo.es/pmayyobre/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/mujeres_cuidadoras_entre_la_obligacion_y_la_satisfaccion_lagarde.pdf
- Núñez, Trinidad y Peceño, Carmen (2004): *Andaluzas de mañana. Aspiraciones, expectativas y valores de las universitarias andaluzas*. Córdoba: Diputación Provincial.
- Otero, Beatriz y Salami, Esther (2009): La presencia de la mujer en las carreras tecnológicas.
<http://upcmmons.upc.edu/revistas/brtstream/2099/7866/6/p213.pdf>
- Urrutia, Carmen (2005): *La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*.
http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

Capítulo XI

Aprender el camino
de la igualdad de
mujeres

Andaluzas en la

Política

Araceli Estebaranz García

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

introducción

La igualdad entre hombres y mujeres ha llevado a nuestra sociedad andaluza a la incorporación y participación de las mujeres en todas las esferas de la vida política, social y cultural¹.

1. PARA DEMOCRATIZAR LA DEMOCRACIA

La sociedad democrática se construye con la participación de todas las personas y de todos los grupos de interés. Necesita ofrecer libertad a las personas y a la *generación de ideas y modos de ser personal*. En eso consiste la igualdad de la ciudadanía: en poder hacer lo que uno/a piense y desee y para lo que es competente, sea hombre o mujer. En poder elegir, *en poder decidir*, en poder expresarse y explicarse, en poder pedir explicaciones a lo/as que actúan en representación de otro/as. Y en *poder tomar parte en las decisiones* que afectan al bien común. La sociedad democrática necesita reconocer la diversidad de la ciudadanía, más allá de poder votar cuando hay elecciones. Para conseguir esta realidad hacen falta también las leyes y las políticas, pero sobre todo educación ciudadana.

La nueva ciudadanía es parte de un proceso social de cambio marcado por las nuevas realidades: la sociedad del conocimiento, del aprendizaje a lo largo de la vida, de la globalización, de los derechos humanos, de la ecología, de la multiculturalidad, *del reconocimiento de la diversidad*, de la integración de personas y pueblos, de la cohesión social tanto a nivel internacional como a nivel local, y del uso de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la vida: el trabajo, la educación, la comunicación social y personal.

Y ello hace que cuando estábamos ahondando en la problemática que plantea el reconocimiento de derechos y deberes individuales, plasmados en leyes que reconocen la igualdad y la libertad, hayamos reconocido que hace falta plantear la sociedad desde el enfoque de la necesaria integración de miradas: la de los hombres y la de las mujeres. Porque es preciso crear nuevas visiones del mundo y nuevas soluciones a problemas nuevos y a problemas ya viejos aún sin resolver. Pensamos en la aportación de las mujeres como grupo, ya que la percepción del sentido del “nosotras” fortalece la concepción de la igualdad y el camino para lograrla.

¹ Web de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía

Igualdad en la diversidad

Estamos en un momento importante en la construcción de una nueva sociedad, en la que la igualdad de género se ve como una dimensión nuclear en la construcción de Europa² y de cualquiera de las sociedades que la integran. De ahí el valor de una educación que ofrezca contenidos y formas de trabajo que propicien el conocimiento de la igualdad, y las competencias para hacer visibles y para poder percibir las capacidades de las mujeres y de los hombres fuera de las visiones estereotipadas y prejuiciosas que asignan valores, aptitudes y actitudes a las personas como miembros de un grupo según las atribuciones sexistas. Y el valor de una educación que potencie la responsabilidad para la participación de hombres y mujeres en la vida política para responder a las necesidades de mejora de la vida de todo/s los ciudadano/as y de todos los grupos sociales.

Políticas para la igualdad de género

La concepción de la igualdad de género ha ido evolucionando. Se consideran etapas diferentes, en función del criterio que se adopte: Si se toma como eje *la construcción teórica de la identidad femenina y sus roles*, Neus Campillo (2002) establece una primera fase en la que se busca la igualdad de hombres y mujeres en la negación de la diferencia entre sexos (“hay que hacer a las mujeres más masculinas”, decía Mary Wollstonecraft en “Vindicación de los derechos de la mujer” –1797–), que corresponde a los primeros movimientos feministas. La segunda ola, años 1970-80, se centró en el debate sobre igualdad y diferencia y la redefinición de la cuestión de la *identidad y la ciudadanía*, que desemboca en *la campaña de la paridad* para contrarrestar la exclusión de las mujeres de la representación política y de la toma de decisiones, la cual comenzó en Francia y se amplió a la Unión Europea en 1991 en la Conferencia de Atenas; en España toma cuerpo de realidad hacia el año 2000. Quizá podamos reconocer una tercera fase en la que algunas estamos considerando la necesaria *integración de pensamiento y acción* de la diferencia entre los dos sexos para conseguir una sociedad en igualdad en todos los ámbitos.

En todo caso, en la construcción de la igualdad de género hay que reconocer el papel jugado por el pensamiento feminista y su repercusión en la política. Las prácticas nacen de las ideas, y la primera referencia formal, internacional, a la igualdad aparece en el reconocimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres (Carta de Naciones Unidas, 1945), y de los derechos de las mujeres como Derechos Humanos (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, cuya Comisión fue presidida por una mujer, Eleanor Roosevelt). Desde las Declaraciones hasta la adopción de medidas políticas transcurre un periodo que hoy nos parece demasiado amplio, pero que quizá ha sido necesario para que vayan calando los principios de organización de la sociedad democrática en el conjunto de las personas responsables de la toma de decisiones en los aspectos relativos a los espacios públicos: hombres y mujeres.

El impulso a las políticas de Igualdad procede de Europa, de cuyos **Programas Marco** dimanan las directrices que en los últimos 30 años han tenido impacto en nuestro contexto. Y ello se relaciona directamente con la participación política de las mujeres en los órganos de poder supranacionales, nacionales, y autonómicos. Señalamos algunos hitos:

² PEES Group. Comité de las Regiones (2008) *The Gender Dimension of the PES Manifesto*. <http://www.cor.europa.eu/pesweb>

a) En los años 80. En *España* se crea el **Instituto de la Mujer**, en 1983, dando lugar unos años más tarde al Primer Plan del Instituto de la Mujer para la igualdad de oportunidades de las mujeres, que supondrá la consolidación de una política de coordinación horizontal, para promover programas y actuaciones que la favorezcan.

– En Andalucía, a partir de la aprobación del **Estatuto de Autonomía para Andalucía** (1981) que recoge los “principios de libertad, igualdad y justicia para todos los andaluces”, se especifica que la Comunidad Autónoma propiciará la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Andalucía. Ello dará lugar a la creación del **Instituto Andaluz de la Mujer** en 1988³, con este fin.

b) Los años 90 son importantes a nivel *nacional*, con los dos grandes **Planes de Igualdad de Oportunidades**: El **II Plan** (1993-95), que contempla la educación como elemento inicial y determinante en la construcción de un modelo de sociedad en la que la pertenencia a uno u otro sexo no suponga relaciones de jerarquía; y el **III** que especifica derechos en el trabajo, los cuales se completan y mejoran en la **Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral** de las personas trabajadoras⁴.

En 1995 el Instituto de la Mujer proclama la “**Carta para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito rural**” con la que pretende suscitar una mayor comprensión y solidaridad hacia el mundo rural.

c) La década de los 2000: Garantizar la Igualdad de Oportunidades. El siglo XXI llega con la intención de reforzar lo desarrollado hasta el momento, y sobre todo lograr la igualdad real. Es el objetivo que se pretende con la definición del principio de Igualdad de Oportunidades en la Carta Europea de los Derechos Humanos (2000). La estrategia Marco Comunitaria adoptada por la Comisión Europea se centra en conseguir varios objetivos: igualdad en la vida económica (lo cual exige medidas para avanzar en la lucha contra la desigualdad en el empleo y contra la segregación laboral horizontal y vertical), *igualdad de participación y representación*, de derechos sociales, la protección contra la violencia sexista, y la corrección de estereotipos de género. Y se continúa en los Planes Marco con un objetivo fundamental de *promover la igualdad entre hombres y mujeres*, a través de acciones como la sensibilización ante la problemática que plantea la igualdad de oportunidades que se conoce más a fondo: *igualdad de trato en el empleo y la ocupación*⁵; definición de conceptos como⁶ *Discriminación directa*, *Discriminación indirecta*, *Acoso* y *Acoso sexual*, *Igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y Servicios* y su suministro⁷; y se crea en 2005 el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**⁸, a la vez que el Comité Económico y Social Europeo, emite un dictamen sobre el tema *las mujeres y la pobreza en la Unión Europea*⁹

– A nivel *español*, el nuevo siglo ha establecido medidas coherentes con el contexto europeo. Por una parte se ha continuado con los planes de igualdad iniciados en años anteriores: El **IV Plan para la Igualdad** (2003-2006) establece como objetivos la *cooperación* entre las Administraciones Públicas, los agentes sociales, y la sociedad en general, *para introducir la perspectiva de género* en todas las políticas, planes y estrategias; pero también *impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres*

³ Ley 10/1988, de 29 de diciembre.

⁴ Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

⁵ Directiva 2000/78/CE de 27 de Noviembre de 2000.

⁶ Directiva 2002/73/CE.

⁷ Directiva 2004/113/CE del 13 de diciembre de 2004.

⁸ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 28 de septiembre de 2005. Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo COM(2005) 81–2005/0017 (COD)

⁹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 29 de septiembre de 2005.

en el mercado laboral; *eliminar las barreras* para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, y *visibilizar su aportación a la economía*; e impulsar la *igualdad de acceso y la plena participación* de las mujeres, en las estructuras de poder y en la toma de decisiones en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales.

Y finalmente, se aprueba en 2007 la **Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social. Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor *corresponsabilidad entre mujeres y hombres* en la asunción de las obligaciones familiares. Establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas. Propone una composición equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales. También propone medidas laborales para la igualdad en relación con el acceso al empleo, a la formación y a la promoción, y a las condiciones de trabajo, entre otros. En noviembre de 2007 se aprueba la **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**.

En esta etapa se crean la **Consejería de Igualdad y Bienestar Social** (Junta de Andalucía, 2004) una de cuyas áreas de actuación es la igualdad de género junto a muchas otras que se relacionan con ella¹⁰, y el **Ministerio de Igualdad** (2008) a nivel nacional que desarrollará las directrices para la aplicación de la Ley de Igualdad. En ambos casos las responsables son mujeres.

d) Desafíos para 2006-2010. Europa reconoce varios retos, que exigen un esfuerzo de profundización en el conocimiento y las políticas para la Igualdad de género:

- Reducir las diferencias salariales por razones de sexo.
- Elaborar *estadísticas e indicadores de la situación* de hombres y mujeres.
- Apoyar una *representación más equilibrada* de hombres y mujeres en el Parlamento Europeo.
- Énfasis en la *igualdad de hombres y mujeres* en cuanto a la utilización de los *fondos estructurales*.
- Promover la *integración de las mujeres en el espacio europeo de la investigación*.
- Luchar *contra la violencia* ejercida hacia las mujeres en distintas formas.
- En *Educación*, motivar a los niños y estudiantes a que se consideren entre sí como *seres iguales*, luchando contra los prejuicios y la idea de que un sexo es intrínsecamente superior al otro.
- Promover la *integración de los sexos en las escuelas, aulas y programas*

En síntesis, las políticas muestran una necesidad de investigación, formación en las capacidades para el liderazgo de las mujeres, fortalecer los instrumentos financieros (fondos estructurales), progresar en el marco de la legislación que permita avances hacia la igualdad, y mejorar las técnicas de evaluación que permitan conocer, documentar, argumentar, y tomar decisiones adecuadas para corregir las desigualdades.

¹⁰ En la web de la Consejería de Igualdad y Bienestar social se citan planes y programas sobre los derechos y las políticas de infancia y familia; Pensiones; Drogodependientes; Personas mayores; Violencia de género; Personas con discapacidad; Servicios sociales e inclusión.

En este contexto se aprueba el I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2009-2012 (IMHA)¹¹. “Este I Plan Estratégico tiene el propósito de afectar a las distintas dimensiones de la discriminación, tanto de carácter estructural, como coyuntural, pretendiendo abordar de forma prioritaria la creación de las condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres se convierta en una realidad”. Específicamente hace referencia a la necesidad de “incorporar la perspectiva de género a la educación, lo que supone asentar las bases de la igualdad real, y se muestra como el mejor medio para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias”.

2. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA POLÍTICA: LOS DATOS

Participar no es liderar

¿Cuál es la participación de las mujeres en los altos niveles de decisión política? Hemos ido avanzando en el índice de participación, como podemos comprobar analizando los datos que presentaron Ballesteros y otras (2004) en el *Barómetro e-Igualdad*, y comparándolos con los actuales resultados de las Elecciones Generales de 2008 en España y en Andalucía y de las Europeas de 2009.

Órganos de Gobierno/ Repres.	Europa % Mujeres	España % Mujeres	Andalucía % Mujeres
Gobierno	29	35	56
Parlamento	36	36	40
Senado		21	

Los datos muestran que si bien en las Declaraciones políticas se repite el término Igualdad, en los altos niveles de responsabilidad sigue habiendo diferencias a favor de los hombres. Solamente en Andalucía se cumple la proporción establecida (entre el 40% y 60%). Además solamente el Parlamento andaluz es presidido por una mujer, como lo fue en la legislatura de 2004. El resto de los Presidentes de todos los Órganos son hombres, si bien en legislaturas anteriores ya presidieron el Parlamento nacional y el Senado mujeres.

Analizando los *altos cargos de la Administración* del Estado, según datos del Instituto de la Mujer¹² las diferencias aumentan.

¹¹ <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-I-Plan-Estrategico-para-la-.html>

¹² Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres y Hombres 2007/Ministerio de Administraciones Públicas.

Secretarías de Estado.	Subsecretarías	Direcciones Generales	Delegadas del Gobierno en las CC. AA.	Embajadoras en el Extranjero
22'6% Mujeres	24'7% Mujeres	18'9% Mujeres	10'5% Mujeres	7'1% Mujeres

En este caso se trata de cargos de libre designación ¿Tendrá relación con el hecho de que los Presidentes son hombres, que siguen confiando en hombres? ¿O con problemas de conciliación familiar que afectan más a las mujeres? ¿Es porque las mujeres no desean el poder? ¿Por qué hay menos mujeres en la carrera diplomática?

En cuanto a las *administraciones más cercanas*, tenemos los siguientes datos:

Diputaciones Provinciales Andaluzas: Las mujeres son el 35%
Alcaldesas: En España suponen el 15'2%. En Andalucía el 37'8%

¿Cómo llegan a la política?

Evidentemente a través de la *afiliación a los partidos políticos*. En todos los niveles de la representación encontramos personas con niveles de formación muy similares¹³:

- Escolaridad Obligatoria, alrededor del 23%;
- Bachillerato superior: sobre el 13%
- Formación profesional: 9,6%;
- Licenciatura o Doctorado: 14%.

Aunque hay excepciones de *mujeres independientes* en cargos políticos, a quienes se les ofrece un cargo porque se reconoce su competencia sobre todo. El nivel de estudios y la formación específica son importantes. Begoña San José, abogada, que presidió el Forum de política feminista, señaló que las mujeres candidatas a las elecciones de 2008 eran “más jóvenes, con más estudios y con mejor trayectoria política que los varones, pero no repiten en las listas electorales, los hombres sí”. Hemos visto que las mujeres entienden de una manera bastante general que la política no es una profesión, que la dedicación a la política es un servicio transitorio que se presta a la sociedad y que al cabo de un tiempo piensan volver, y de hecho vuelven, a su actividad profesional.

Todas las mujeres en la política que hemos entrevistado reconocen que las llamó un hombre con poder. Pero son personas con gran *pasión por la mejora de la sociedad*. Sin embargo es importante pensar que además hay otra forma importante de participar como ciudadano/as: mantenerse informada/os de la problemática social y de las medidas políticas que se adoptan, y hacerse oír en los asuntos en los que se tiene opinión o criterio a través de Asociaciones, que también tienen actividades para jóvenes, o de redes sociales.

¹³ <http://centromujermadrideos.blogspot.com/2009/08/las-alcaldesas-en-los-municipios.html>

The image features two stylized, metallic-looking figures with spherical heads and thin bodies, each sitting at a laptop. They are positioned in the upper half of the frame, appearing to be in a collaborative work environment. The background is a light, teal-colored gradient with faint, overlapping images of computer keyboards and mouse pads, suggesting a digital or technological theme. The overall aesthetic is clean and modern.

Mujeres de las que

aprender

Una mayor presencia de las mujeres en la política ayuda a cambiar los discursos, a valorar a las personas que pueden desempeñar determinadas funciones, a modificar condiciones de desigualdad, a introducir modificaciones importantes en la forma de funcionar los partidos, entre otras cosas reconducir los tiempos (M^a José Calderón).

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

MUJERES DIFERENTES PARA UN MUNDO PLURAL

Las más interesadas en los cambios de las instituciones y de la sociedad somos las mujeres; es preciso generar ideas nuevas, ideas de fondo, de proyecto, y ponerlas al servicio de todas las mujeres que hay detrás, porque hay desigualdades también entre las mujeres (Concha Caballero).

Seleccionamos a mujeres andaluzas relevantes en la política, como ejemplos de una dedicación valiosa a promover la transformación social. Para la elección consideramos que era importante el punto de vista del logro personal por haber conseguido situarse en los ámbitos de decisión, así como las aportaciones que su actividad está haciendo a la mejora de la sociedad. Pero también quisimos que representaran los distintos sectores y visiones del arco político; que pudieran servir como informantes clave de la historia reciente, la que ellas han vivido y viven, y en la que han participado impulsando cambios, sobre todo en esta lucha por la igualdad, que en el fondo es la lucha por la libertad de las mujeres y de todas las personas. Hemos pretendido también lograr una representación de diferentes cargos de responsabilidad, de diferentes partidos e independientes; y mujeres que muestran la transitoriedad de su acción política. La política no es una profesión, es un servicio a la sociedad, más o menos temporal.

Cada una de las seis mujeres, cuyas fichas ofrecemos, es un ejemplo de camino en el que confluyen factores que inciden en otros caminos, e ilustran maneras de pensar y de actuar en política, pero también de ser persona mujer. Son mujeres que definen de manera muy concreta la problemática de la libertad y de la igualdad de hombres y de mujeres; la desigualdad en el empleo y en los salarios; en la participación pública, en la responsabilidad del cuidado y organización de la casa, así como de la gestión de los sentimientos de la familia. Se han comprometido con un problema fundamental que es la violencia de género, a la que no es posible dar tregua. Llamamos la atención sobre las nuevas formas de dependencia de las mujeres y los obstáculos para la autovaloración.

Su aportación a la sociedad es el trabajo constante por cambiar una realidad desigual en una sociedad más justa, a través de propuestas políticas para favorecer la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida pública. Son luchadoras, y sobre todo, utilizan el poder de manera diferente a las formas más tradicionales: más cercanía y comunicación con la ciudadanía para conocer y responder a las necesidades más concretas y perentorias, y para hacer comprender las acciones políticas; más trabajo en equipo y más búsqueda de consenso en las decisiones; reconocer errores y reconocer los apoyos. Aportan una visión innovadora del uso del tiempo de los hombres y de las mujeres.

ROSA AGUILAR RIVERO

“Las personas no son importantes por el trabajo que tengan, que cada uno cumple una función, sino por el corazón y la relaciones humanas que sean capaces de desarrollar... , por la actitud ante las personas y ante la vida”.



Titulación:

Licenciada en Derecho.

Iniciación profesional:

En la Asesoría Jurídica de CC.OO.

Carrera política:

Teniente Alcalde PCE (Córdoba).
Portavoz en la Diputación Provincial.

Parlamentaria de Andalucía
Diputada en el Congreso. Portavoz
de IU.

Alcaldesa de Córdoba IU (1999-
2009).

Consejera de Obras Públicas y
Transportes, 2009

En lo personal:

Es de Córdoba.

El valor de la formación

- * “El sentido de lo que significa el ser humano se lo debo a mi padre. Compartir y abrir la puerta ha sido una constante en mi vida familiar”.
- * “Decidí hacer la carrera de Derecho porque era la oportunidad de tener un conocimiento para ayudar a los demás, de tender la mano a mucha gente y de ser útil a la sociedad. Siempre ha sido un elemento definidor de mi vida ese pensar cómo eres útil a las personas, porque si no ¿para qué estás en esta vida? y ya en Derecho estaba implicada en la política”.
- * “La formación siempre es un instrumento de igualdad, pero el porcentaje de mujeres universitarias que tienen las mejores calificaciones no se corresponde con el de las oportunidades profesionales que encuentran”.

Valores para la acción política

- * El diálogo, la rectificación cuando nos equivocamos al tomar una decisión responsable.
- * Una ciudad se construye con la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas: mayores, niños/as, jóvenes, adultos/as.

Hacia la igualdad de género

- * El sistema se resiente gracias al esfuerzo, a la lucha, a la tenacidad de las mujeres del mundo...; y el mayor éxito ha sido la incorporación de un montón de hombres a la lucha por lograr espacios para la igualdad y la libertad.
- * Las mujeres se abren campo en la vida política municipal, por la mayor cercanía a los ciudadano/as y por la posibilidad de incidir sobre lo concreto: lo que ves, lo que vives, lo que sientes...

La publicidad ha creado un estereotipo de mujer que hace que no nos gustemos, que no nos valoremos, que se multiplique la cirugía estética y que contribuyamos a un negocio tremendo con consecuencias funestas para muchas adolescentes.

MAGDALENA ÁLVAREZ ARZA
“Me gusta trabajar con gente honrada y trabajadora.”



Titulación: Economista.

Profesión: Inspectora de Hacienda (10 años).

Cargos Políticos

Directora General de Incentivos Económicos Regionales (4 años).

Directora General de Inspección (9 meses).

Consejera de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía (1994-2004).

Ministra de Fomento (desde 2004-2008).

Parlamentaria Unión Europea, 2009.

En lo personal:

Es de Málaga. Casada.

Tiene una hija.

¿Cómo llegó a la política?

- * “El Presidente de la Junta me llamó, porque quería alguien riguroso en los planteamientos y, que mantuviera tanto la Economía como la Hacienda en las sendas del desarrollo, de la estabilidad y del crecimiento.
- * “Mi trabajo es precioso. Si algo hay creativo y bonito, y en donde hay muchas cosas todavía por hacer, es en Economía y Hacienda.

¿Mis capacidades y aspiraciones?

- * Energía, orden y claridad... Sigo siendo tal como yo soy...digo las cosas demasiado claras..., eso es bueno para la política.
- * “Creo que mis conocimientos a lo largo de toda mi vida profesional pueden serle de utilidad a los andaluces para que la gente viva mejor”
- * “Las mujeres somos *todoterrenos*, tienes que demostrar todo día a día, incluso que eres una mujer, porque si no te pueden llegar a confundir con un hombre, y no tenemos nada que ver...”

Mis apoyos:

- * Mi familia me ayuda muchísimo. Aceptan que “no tienes conocimiento del tiempo que vas a tener libre” ni sabes dónde vas a estar.

La desigualdad en la política

- * “Las mujeres tenemos dificultades todos los días porque la gente no nos acepta como somos... Tenemos que reivindicar el ser como somos y poder decir lo que nos gusta.
- * En política tenemos más cancha que los hombres porque somos más próximas a la gente.

Lo inteligente es aprovechar las situaciones, acomodarse a las circunstancias, “compaginar lo que se desea hacer con lo que se puede hacer”. Relativizar, y, cuando se es responsable de grandes decisiones, responder a las críticas con buen humor.

TEÓFILA MARTÍNEZ SÁIZ

Mi dedicación a la política tiene su origen en la visión de la vida que me dieron en mi casa; me dejaron claro que no me iban a dejar más herencia que la formación porque eso me hacía independiente.



Titulación: Aparejadora.

Profesión:

Aparejadora en una empresa.
Aparejadora como actividad liberal.
Empresaria hotelera.

Carrera Política: PP

Simultaneó la Secretaría General del Partido Popular en Andalucía (1986) con la actividad profesional. Perteneció a la Asociación de Mujeres para la Democracia (1986). Diputada en el Congreso (1989). Alcaldesa de Cádiz desde 1995 (PP).

En lo personal:

Ha vivido en diferentes ciudades y países.
Casada.
Tiene un hijo.

Conciencia de la desigualdad:

- * Estudió Aparejadores en Madrid. Eran 3 chicas entre 800 chicos. *Y tomamos conciencia de que estábamos allí abriéndonos camino en la igualdad.*
- * En los movimientos estudiantiles por la libertad de 1968 vimos que quedaba muy bien poner al frente de las manifestaciones a mujeres, pero luego en las Asambleas no te dejaban abrir la boca.
- * En 1982 es Secretaria General del Partido en Cádiz, sin apenas implantación. Eso significaba *tener todo por hacer, encargarte de todo, mucho trabajo, mucha independencia, ningún dinero, y, como mujer, poco protocolo.* Reconoce que ha llegado aquí trabajando duro, y ha aprendido aprovechando las oportunidades de hacer política con profesionales con tan poca experiencia como ella

¿Mis capacidades?:

- * Trabajo. *He vivido intensamente todos los minutos de mi vida. Me apasiona lo que hago.*
- * “Entré en política en la época de la transición porque pensé que *debía participar desde mi inquietud por la democracia.* Hacen falta más chicas jóvenes en la política”.

Apoyos para la Igualdad:

- * *Mi madre*, una mujer con una visión muy clara del futuro; muy activa, emprendedora, muy luchadora.
- * *Mi marido* me respeta y me ha ayudado mucho con mi hijo, dado que los horarios en la vida política son bien difíciles
- * Dentro del partido, unas cuantas mujeres teníamos un poquito de fuerza porque batallábamos mucho, y nos fuimos ganando el respeto de compañeros de nuestra edad y algunos más jóvenes. *Y conseguimos responsabilidades y capacidad de decisión y de influencia.* Éramos unas mujeres que por *formación* o por independencia personal no nos hubiéramos dejado manipular. *Tenemos la oportunidad porque nos la hemos ganado.*

Creo que la opinión de las mujeres es importante dentro de los partidos políticos para configurar propuestas equilibradas y propuestas atractivas para la sociedad.

MARÍA DEL MAR MORENO RUIZ

Una sociedad no puede permitirse ignorar el 50% del talento con el que puede construirse y gobernarse



Titulación:

Licenciada en Derecho.

Iniciación profesional:

Ejerce como Abogada (1985-1994).

Carrera política (PSOE)-Delegada de Trabajo y Asuntos Sociales en Jaén con 32 años (1994-1996).

Delegada del Gobierno de la Junta en Jaén (1996-2000).

Presidenta del Parlamento Andaluz (2004-2008).

Consejera de Obras Públicas y Transportes (2008).

Consejera de Educación (2009).

Consejera de la Presidencia (2010).

En lo personal:

(La Carolina, Jaén)

Tiene 47 años.

El valor de la formación

* *Desde mi posición vital humanista, entiendo que la educación es el corazón del humanismo.*

Valores y competencias personales para la acción política

Siempre tuvo una actitud participativa en Asociaciones y acciones sociales. Desde el interés social llegó a la política de partidos de manera suave, por la relación con profesionales del Derecho y con políticos. Primero la política local, hasta llegar a responsabilidades en el Gobierno andaluz.

¿Qué aportan las mujeres a la vida política?

* Primero, somos la mitad del valor en la inteligencia de la sociedad. Hay que estar en el poder como un derecho inalienable de ciudadanía; hombres y mujeres.

* Y específicamente capacidad de comunicación, inteligencia emocional y menor rivalidad por el poder.

Personalmente reconoce:

Haber trabajado por la situación laboral de las mujeres. La racionalidad de horarios, y la eficacia en la gestión del tiempo. Impulsar el trabajo en equipo y la coordinación.

Acercar la Junta de Andalucía a la sociedad

Algunos desafíos como Consejera de Educación:

* *Mejorar el rendimiento académico sin dar un paso atrás en equidad, uno de los mayores logros del Sistema Educativo andaluz, reconocido como uno de los Sistemas Educativos más igualitarios dentro de la OCDE.*

* *Eliminar la sangría de jóvenes del sistema, que salen a trabajar sin suficiente formación, y son los primeros que salen del mundo del trabajo si hay crisis económica. Ése es el sentido de la Beca 6.000.*

* *Mejorar la Formación Profesional*

Me preocupa y me interesa que la sociedad alguna vez reconozca y ponga en su sitio la tarea del profesorado, que es un pilar básico de la sociedad

EVA PIÑAR MARTÍNEZ

Me llaman para ofrecerme este cargo, y acepto por principios democráticos. Si cuando puedes hacer lo que sabes desde un puesto de alta responsabilidad no lo haces, entonces no te diferencias de los que están protestando en un bar.



Titulación:

Ingeniera de Telecomunicaciones.

Iniciación profesional:

- * 2002 se queda en la Universidad. Piensa hacer el Doctorado.
- * Diseñadora de microsistemas en la ETB Ingeniatrix Technologies
- * 2004-2007 Técnica Superior de Proyectos de Telecomunicación (E. Ericson Network Services, Sevilla).
- * 2007 Jefa de Proyectos TDT de RTVA (E.Axion)

Carrera política

- * 2008 Directora General de Servicios Tecnológicos y S.I. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa Junta de Andalucía. Es *independiente*.

Lo personal (Úbeda, Jaén). Tiene 32 años.

Tiene pareja. Vive con dos amigas.

El valor de la formación

- * “Siempre fui muy buena estudiante. En primero de carrera me pegué un cebollazo, pero después remonté. Con optimismo, y aprendiendo. Mi proyecto personal era un itinerario investigador, que comenzaba en París”. “La educación es superimportante”.

Valores para la acción política

La llaman para desempeñar el cargo de Directora General y deja todo su proyecto para incorporarse al equipo de gestión de la Consejería: *Por cultura familiar tengo un grado de implicación en el sistema democrático, y si te llaman a colaborar tienes que colaborar.*

“Creía que iba a aportar cosas. *Sabía* del tema del que me *responsabilizo*. Con un *esfuerzo* suplementario puedo aprender y suplir la falta de experiencia. Puedo aportar algo técnicamente. No se puede venir aquí por dinero; que tampoco es un gran sueldo”.

“Y tiene su coste, porque yo voy a ser como los de OT: *siempre será una triunfito*”. De hecho, personas que la conocen, que saben cómo trabaja, le han dicho: “¡Qué suerte has tenido con la ley de paridad!”. Evidentemente han demostrado no comprender el valor de dejar por un tiempo una carrera profesional con un desarrollo normal por dedicarse a la acción política.

Aportaciones como mujer joven a la política

- * La cercanía a la realidad: “Vivo una vida de adolescente, disfrutando de conciertos el sábado de noche, que de estudiante no he podido disfrutar”, pero a la vez, toma decisiones importantes para la sociedad.
- * Coordina un equipo de trabajo con visión rápida y amplia. Está disponible para la gente.
- * Trabaja duro, horas incontables. Toma decisiones directas sobre los Proyectos. En su ámbito hay un buen ambiente de trabajo, pero un elemento importante es ser ejemplo: hacer lo que crees correcto y tratar a las personas correctamente.

Me gusta la gente, me gusta el equipo, y me gustan las cosas concretas. Como ingeniera me apasiona salvar los obstáculos que la materia impone a la idea



Actividades **y**

recursos

*“Puedes amar el alba cuando quieras”...
“Tu rostro es la vanguardia, tal vez llega primero”...
“Cada ciudad puede ser otra”¹⁴*

¹⁴ Mario Benedetti (1996) *El amor, las mujeres y la vida*, pp.11, 74, 48. Buenos Aires, Seix Barral.

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

1. ACTIVIDADES

El proceso de aprendizaje que proponemos pretende estimular la reflexión sobre las actitudes personales, tan importantes en la vida ciudadana, la responsabilidad de la participación, la comprensión de la necesidad de asumir las responsabilidades de la acción política, y la comprensión y el respeto por las personas que realizan este servicio. Sugerimos algunas **actividades** en relación con el momento de aprendizaje.

1.1 Para introducción. Se puede hacer una reflexión personal para clarificar las propias aspiraciones y la visión personal de la política y la representación en ella:

1) Reconozco una persona líder por las siguientes cualidades:

2) Creo que las mujeres tienen otra forma de hacer política que los hombres
 Sí No

3) Mis capacidades de liderazgo son las siguientes:

4) Me gusta participar en actividades de la clase y considero que es un acto de responsabilidad ser representante de mis compañera/os en los Órganos de Gestión del Instituto.
 Sí No

5) Creo que es importante participar en la organización y gobierno de la sociedad
 Sí No

6) Pienso que tengo la responsabilidad de participar para luchar contra toda forma de discriminación desde la política
 Sí No

7) Pienso que las chicas y los chicos vemos más las capacidades de los chicos como líderes que las de nuestras compañeras chicas.
 Sí No

8) Si alguna de tus respuestas te sorprende, pregúntate por qué te ocurre eso, e intenta responderte.

1.2 Para el desarrollo del tema

1.2.1 Personalmente, lectura de las fichas, referentes a cada mujer de las políticas que hemos presentado.

1.2.2 Actividad colectiva: Lluvia de Ideas sobre capacidades de las mujeres que hemos conocido y valores que aportan como mujeres a la política. Anotar **IDEAS CLAVE**, en un cuadro similar al siguiente:

CAPACIDADES PERCIBIDAS	VALORES QUE APORTAN

1.2.3 Debate: Partiendo de la lectura del texto:

“Sólo se producirá un cambio si las mujeres, en todos los niveles, plenamente conscientes de sus derechos y de sus responsabilidades, expresan colectivamente sus convicciones. Su voz será diferente: tratará más de integrar que de excluir, de promover la convergencia en lugar de la separación, de abandonar la abstracción en beneficio de las capacidades vividas, de situar la justicia en el marco de la capacidad de preocupación por el otro” (Margarida Pisano, Chile),

Proponemos *organizar un debate con dos grupos en torno a las siguientes preguntas:*

¿La paridad mejora la calidad de la democracia representativa?

¿Las cuotas son la única forma de lograr la paridad?

Grupo A) Razones a favor

Grupo B) Argumentos en contra

Lo/s alumno/as deben prepararlo buscando artículos en Internet o en la Bibliografía sugerida para encontrar argumentos y reflexionar sobre ellos:

En el grupo clase: *Hacer propuestas* para mejorar la participación de las mujeres y su calidad.

1.2.4 Simulación: Confeccionar una lista Electoral

a) *Representación de una situación real*, problemática, para tomar decisiones en grupo. Suponemos que la clase es una Provincia andaluza. Hay que confeccionar las listas electorales para próximas elecciones generales. La Provincia debe presentar 10 miembros, en este caso los más representativos de una clase, como la vuestra.

La clase se divide en grupos (4 ó 5). Cada grupo representa una Agrupación Local del mismo Partido Político, y debe presentar tres candidato/as explicando los valores y competencias de cada persona.

Una Comisión formada por un/una representante de cada grupo confeccionará la lista, teniendo en cuenta la importancia del orden de cada candidato/a, y las capacidades más importantes y complementarias de cada miembro propuesto, que deberán explicar a la clase (la cual es el órgano responsable de presentar las listas electorales).

b) Análisis del proceso, teniendo en cuenta *el lenguaje* utilizado (donde pueden aparecer *estereotipos en las ideas*) y las *actitudes*, que pueden reflejar la igualdad de consideración y valoración de ciertas

capacidades (o la desigualdad); *el conocimiento* o la ignorancia de los valores de los compañeros y compañeras, y las aspiraciones de las personas a las que proponen o no, etc. Se trata de clarificar las propias creencias o actitudes.

1.2.5 Estudio de casos: El caso de Isabel Pozuelo

a) Proponemos la **lectura** de la historia de vida de Isabel Pozuelo que ofrecemos en el CD sobre *Andaluzas que abren caminos en la Política*.

b) **Reflexionamos** sobre algunos aspectos:

¿Qué importancia da Isabel a la formación?

¿Qué has aprendido de Isabel?

¿Qué es lo que más te ha interesado de su discurso?

¿Qué dudas te quedan respecto a la relación que establece entre la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres y el modelo de sociedad que tenemos o deseamos?

1.2.6 Debate sobre Política, Participación Ciudadana y Derechos Humanos.

Eleanor Roosevelt presidió la Comisión que aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948, en la Asamblea General de las Naciones Unidas. Los Estados se comprometieron a “*promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad*” y reconocieron que “*los seres humanos sólo pueden liberarse del temor y de la miseria, si se crean condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de todos los derechos humanos*”.

En 2009 Amnistía Internacional denuncia que es una **promesa traicionada**, dado que hoy, 60 años después, aún hay personas encarceladas por sus ideas en 45 países de todo el mundo. *En Myanmar hay más de 2.100 personas detenidas por motivos políticos y, entre ellas, destaca la presa de conciencia y Premio Nobel de la Paz Aung San Suu Kyi, detenida y bajo arresto la mayor parte de los últimos veinte años*. Por eso dice que la promesa de un mundo en el que todas las personas disfrutan de todos los derechos, sigue siendo traicionada por los Gobiernos del mundo.

El debate se puede organizar alrededor de tres preguntas:

¿Por qué las leyes universales no se cumplen?

¿Por qué puede ser importante participar a todas las edades desde la sociedad civil en propuestas políticas justas?

¿Qué dificultades encuentran la/os adolescentes para participar en acciones Internacionales de mejora social?

Los Derechos Humanos y las políticas que los promuevan exigen la conciencia y participación de las jóvenes generaciones también. Una posibilidad de participación es la red de Escuelas y Derechos Humanos que organiza Amnistía Internacional España. Ciberacciones Jóvenes. <http://www.es.amnesty.org/actua/>. En la web se puede encontrar información y propuestas de colaboración, a través de la red de acciones urgentes para poner fin a la violencia contra los menores, contra las mujeres, etc.

1.3. Actividad de evaluación

Proponemos una reflexión sobre el aprendizaje en torno al tema. Cada persona debe señalar si reconoce cambios en sus conocimientos, en sus actitudes y en sus procedimientos de trabajo, marcando con una cruz sobre el guión que precede a cada una de las siguientes proposiciones:

- Entiendo que la política es un servicio a la sociedad necesario
- Siento necesidad de participar en la sociedad de manera activa
- Considero que he aprendido a respetar a los político/as

- Creo que tengo ideas valiosas que pueden servir para mejorar la vida de otras personas en el mundo.
- Creo en la necesidad de igualdad de participación entre hombres y mujeres.
- Me parece que la familia influye de forma importante en la responsabilidad de la participación democrática.
- Creo que como mujer, o como hombre, es preciso funcionar con ética en la política.
- Entiendo que es muy importante la comunicación de las decisiones que afectan a otras personas
- Veo importante seleccionar a las personas más competentes para cada cargo público.
- Entiendo que las decisiones políticas han de tener en cuenta diferentes necesidades sociales y que hay que contar con la visión complementaria de diferentes personas.

Finalmente, en **el grupo clase** se puede hacer una síntesis de los aprendizajes que han sido reconocidos en mayor medida.

2. PARA SABER MÁS

2.1. Referencias bibliográficas

- Alcaide Guindo, Carmen (2006) *Una mirada estadística sobre el papel de la mujer en la sociedad*. Discurso de ingreso en la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía. Sevilla, Ediciones de la A.C.S.M.A.A.
- Como Directora del INE, presenta los datos sobre la participación de hombres y mujeres en los espacios públicos, pero haciendo un análisis desde la visión de género, cuando se va preguntando qué significan los datos.
- Campillo, Neus (2002) *Género, ciudadanía y sujeto político. En torno a las políticas de igualdad*. Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Valencia.
- Presenta un análisis documentado de la evolución histórica de la mujer en su participación política.
- Durán, Paloma (2005) *Las Naciones Unidas y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. www.un-instraw.org/es/index.php
- Explica la aportación de las mujeres a la Igualdad desde su participación política en la ONU. Tiene como objetivo principal informar sobre las actividades relacionadas con el tema de género llevadas a cabo por las distintas entidades del Sistema de las Naciones Unidas. Hace un balance del trabajo realizado y los logros alcanzados.
- Estebaranz, Araceli. (2004) *Andaluzas de hoy. Mujeres que abren camino en la Política*. Diputación de Córdoba.
- Colección de historias de vida de mujeres responsables de la política en la actualidad. Y se hace un análisis de las competencias, roles y valores de las mujeres que han llegado a desempeñar responsabilidades políticas, así como sus aportaciones al cambio social y a la forma de hacer política. Se adjunta a este material en CD.
- Martín Gamero, Amalia (2002) *Antología del feminismo*. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Una selección de textos de 33 mujeres escritoras que se han mostrado rebeldes o han expresado ideas del movimiento feminista en la lucha contra la discriminación de la mujer y a favor de la libertad humana, y que se han mostrado como ejemplos de actuación en el logro de una mejora de las condi-

ciones de vida de la mujer desde el siglo XVII hasta la mitad del XX. También incluye textos de 16 hombres que muestran su defensa de la mujer y de sus derechos.

2.2. Recursos de internet: se pueden encontrar artículos on-line y datos de interés en las siguientes páginas, que ofrecen información sobre la Igualdad.

<http://www.mtas.es/mujer>

<http://www.iam.es>

<http://www.womenshistory-about.com>

<http://www.mujeeresprogresistas-a.org>

<http://www.andalucia.cc/viva/mujer>

<http://www.andaluciajunta.es>

<http://www.emakunde.es>

<http://www.instituto-politico.com>

<http://www.lasegunda.com>

<http://www.democraciaparitaria.com>

<http://www.es.amnesty.org/actua/>

<http://www.amecopress.net/spip.php?>

http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache%5CPagina_Decisiones_000131.html



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

