

igUALdad

N°8. Junio 2018



ENTREVISTA
ROSA MENÉNDEZ LÓPEZ

ENTREVISTA
SARA GÓMEZ

ARTÍCULO
**IGUALDAD Y EDUCACIÓN ANTE LA
“DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA”
VÍCTOR BASTANTE**

TERRITORIO ESTUDIANTE: VIOLETA SÁEZ



25 AÑOS
1993 | 2018
**UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA**

REVISTA IGUALDAD Nº8

JUNIO 2018

igUALdad

Delegación del Rector para la Igualdad de Género

www.igualdad.ual.es

 Cultivando igUALdad

COMITÉ DE REDACCIÓN:

Maribel Ramírez Álvarez. *Delegada del Rector para la Igualdad de Género.*

M^a del Mar Gómez Lozano. *Directora de Secretariado de Atención Estudiantil.*

Rosa Guzmán Rubiño. *Becaria.*

Azul460.com *Diseño y maquetación.*

25 AÑOS
1993 | 2018



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº8. JUNIO 2018

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMIREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. ROSA MENÉNDEZ LÓPEZ PRESIDENTA DEL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (CSIC)	06
ARTÍCULO. IGUALDAD Y EDUCACIÓN ANTE LA “DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA” VÍCTOR BASTANTE. UAL.	09
ENTREVISTA. SARA GÓMEZ RESPONSABLE DEL PROYECTO MUJER E INGENIERÍA DE LA REAL ACADEMIA DE INGENIERÍA	14
ARTÍCULO. SIN PERIODISTAS NO HAY DEMOCRACIA M ^a TERESA VERA. UMA.	18
CRÓNICA. POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA CRUE ROSA CASADO	23
ARTÍCULO. MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN. LAS EMPRESAS PÚBLICAS MARÍA SOLEDAD FERNÁNDEZ SAHAGÚN Y AMALIA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ. UVA	27
ARTÍCULO. LA SOLIDEZ DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN TIEMPOS DE CAMBIOS ELENA CAÑADAS. CAJAMAR.	31
ARTÍCULO. EMPRESARIA: FEMENINO, SINGULAR. LA IGUALDAD COMO OBJETIVO TRANSVERSAL DEL FOMENTO DE LA CULTURA EMPRENDEDORA MANUEL CRISTÓBAL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ. UAL	35
RESEÑA. “MORDER LA MANZANA”, DE LETICIA DOLERA UNA RESEÑA DE MAY LÓPEZ	39
NUESTR@S EXPERT@S OPINAN.	
ARTÍCULO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA UNIVERSIDAD MANUEL ÁNGEL GÁMEZ CÁMARA. UAL	42
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD.	46
OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT DE LA UAB	47
UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UPM	51
TERRITORIO ESTUDIANTE.	
ARTÍCULO. MUJERES E INFORMÁTICA VIOLETA SÁEZ. UAL	54
CULTIVANDO IGUALDAD.	57

EDITORIAL

MARIBEL RAMIREZ ÁLVAREZ

Para una revista que nació con el fin de sensibilizar sobre la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres y de reivindicar el papel de la mujer en la sociedad actual y especialmente en el ámbito universitario, no puede pasar desapercibido el pasado día 8 de marzo de 2018. Puede ser prematuro afirmar que se ha producido un hito histórico, pues eso se apreciará mejor en el futuro, cuando se pueda valorar si realmente se ha marcado un antes y un después en el camino hacia la igualdad real entre hombres y mujeres. Pero sin duda esta conmemoración internacional ha servido para mostrar una ilusión colectiva y compartida.

Nuestra tarea sigue siendo la de sensibilizar y la de formar. Pero ya se van viendo algunos resultados relevantes, como el que, al máximo nivel, ha llevado a un número importante de mujeres a formar parte de un nuevo gobierno. Por primera vez, cuenta con más ministras que ministros.

Y, además, debe ser valorado muy positivamente el hecho de que se haya vuelto a crear el Ministerio de Igualdad. No podemos olvidar que, tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga a fomentar en el ámbito de la educación superior la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, se produjo una modificación importante en la también orgánica Ley de Universidades, exigiendo a éstas que incluyeran en sus estructuras de organización unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

A la espera de comprobar si las políticas de igualdad van a constituir un eje transversal en todas las acciones del nuevo gobierno, debemos congratularnos de que la sociedad tenga un importante número de mujeres como referencia, dirigiendo las actuaciones que deben conseguir transformaciones sociales que conlleven la eliminación de desigualdades y nos dirijan hacia un mundo mejor.



Delegada del Rector para la Igualdad de Género.

A nivel andaluz, no podemos olvidar tampoco que la nueva Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad está a cargo de Lina Gálvez, Catedrática de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad Pablo de Olavide.

Nos congratulamos de todos estos nuevos referentes femeninos en los equipos de gobierno. Éste, sin duda, es un buen camino. Y en este sentido, debemos seguir trabajando para lograr los mismos derechos, tener las mismas oportunidades y evitar la discriminación de la mujer. Porque cuando hablamos de igualdad no es un trato de favor para que las mujeres estén, sino entender que la igualdad sólo se verifica si las mujeres comparten espacios –en igualdad de condiciones– con la otra mitad de la población: la masculina.

Ahora bien, es imprescindible que todos trabajemos juntos, dado que nuestro esfuerzo será la mejor inversión para toda la sociedad. Nuestro compromiso es trabajar por la igualdad. Y en esa tarea vamos a continuar desde la Universidad de Almería, especialmente enfocada a que nuestros estudiantes salgan de nuestras aulas con el compromiso de trasladar a su actividad profesional y a su vida personal los valores que aquí les vamos a transmitir.

ENTREVISTA.

ROSA MENÉNDEZ LÓPEZ

PRESIDENTA DEL
CONSEJO SUPERIOR
DE INVESTIGACIONES
CIENTÍFICAS

- Doctora en Químicas por la Universidad de Oviedo en 1986 y especializada en materiales de carbono. En los últimos años, ha iniciado una línea de investigación sobre grafito para aplicaciones que incluyen biomedicina y almacenamiento de energía.

igUALdad (I.G.) Usted ha ocupado el cargo de Vicepresidenta de Investigación Científica y Técnica del CSIC desde mayo del 2008 a febrero del 2009. Además, fue directora de Instituto Nacional del Carbón (INCAR) entre los años 2003 y 2008. Ha sido miembro del Consejo Rector de la Agencia Estatal de Investigación y de la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora y ahora se hace cargo de la Presidencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, ¿Cómo ha podido compatibilizar la vida laboral y familiar, llegando a ocupar puestos de tanta relevancia?

Rosa Menéndez (R.M.) No ha sido tarea fácil pero sí gratificante. Me ha supuesto un importante esfuerzo personal que se vio ampliamente compensado con la satisfacción de haber logrado aquellos hitos que me fui marcando en cada caso. Tengo que confesar que siempre me he sentido apoyada y arropada por mi familia y por el equipo de profesionales y colaboradores que me han rodeado. Siempre digo que mi mejor cualidad es haber sabido seleccionar gente que además de ser muy buenos científicos eran, y son, luchadores y excelentes personas. Y que tengo dos hijos geniales que son mi mayor orgullo y apoyo.

- Ha participado en más de 30 proyectos de investigación, siendo responsable de 23, entre ellos nueve europeos. Asimismo, ha publicado más de 200 artículos en revistas internacionales de alto impacto, es autora de 10 patentes y ha dirigido 18 tesis doctorales. Tiene experiencia en tareas de gestión. Entre 2008 y 2009 ocupó el cargo de vicepresidenta de Investigación Científica y Técnica del CSIC. Asimismo, ha sido delegada institucional del organismo en Asturias y, entre 2003 y 2008, ocupó el puesto de directora del Instituto Nacional del Carbón, del CSIC, ubicado en Oviedo (Asturias). Ha sido, además, evaluadora y coordinadora de varios Programas de I+D de la Unión Europea, así como gestora del Plan Nacional de Materiales y del Plan Nacional de Energía. Desde 17 de noviembre de 2017, es presidenta del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

I.G. Se ha convertido en la primera mujer en dirigir la mayor institución científica de España, ¿Cómo podríamos romper con todos los estereotipos de género que giran en torno a las mujeres dentro del mundo de la ciencia? ¿A qué se ha debido la falta de mujeres en los puestos de poder en el ámbito científico en España?

R.M. No creo que existan a priori estereotipos de género en el mundo de la ciencia. El que no haya más mujeres en los grados académicos más altos o en cargos de gestión, en mi modesta opinión, viene condicionado por distintos factores que confluyen. La educación, valores socioculturales, la conciliación familiar, selección de prioridades y respeto al riesgo que conlleva. Como dato positivo añadir que he podido comprobar que mi nombramiento ha tenido un efecto tractor y que un buen número de científicas están aceptando distintos cargos en el CSIC, de lo que me siento profundamente orgullosa. Y niñas de primaria y secundaria se están haciendo eco de que el CSIC tiene una presidenta.

I.G. ¿Cree que la visibilización de las mujeres en la ciencia es el motor impulsor de una transformación real en este ámbito?

R.M. Uno de los motores impulsores desde luego que sí. El mostrar y poner en valor la actividad y resultados de nuestras científicas es el primer paso para que la sociedad sea consciente de nuestra presencia. Y también nuestros compañeros de profesión, que, seguro que lo saben, pero puede ayudar a mantener la mente fresca a la hora de buscar nombres para comités o cualquier otra actividad relevante. Esto debe venir acompañado de actuaciones más profundas y comprometidas.

I.G. ¿Qué actuaciones se podrían llevar a cabo desde las universidades españolas para fomentar vocaciones científicas?

R.M. Yo creo que la universidad española, en términos generales, desempeña una labor de formación excelente. El nacimiento o gestación de una vocación científica viene propiciado, en muchos casos, por el ejemplo de los académicos con los que se relacionan los y las estudiantes y por el entorno. Un aspecto importante es que reciban información más allá de la actividad de la propia universidad. La participación en los cursos de Master de científicos de otros organismos y las becas de introducción a la investigación del CSIC son un buen ejemplo. Además, los y las jóvenes tienen acceso a un gran volumen de información a través de las redes. En el CSIC vamos más allá, tenemos actividades en las escuelas, en los colegios, el comenzar a trabajar las vocaciones a edades más tempranas puede ser un buen punto de partida.

“He podido comprobar que mi nombramiento ha tenido un efecto tractor y que un buen número de científicas están aceptando distintos cargos en el CSIC”

“comenzar a trabajar las vocaciones a edades más tempranas puede ser un buen punto de partida”

I.G. Como mujer e investigadora que es, ¿qué les diría a todas esas mujeres que están intentando alcanzar esta meta?

R.M. Que perseveren, que si se lucha se sale adelante, aunque haya muchas dificultades. Y que en todo lo que esté en mi mano cuentan con mi apoyo.

I.G. ¿Tiene previsto adoptar medidas en el CSIC para fomentar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres?

R.M. Las mujeres del CSIC no sufren discriminación, en mi opinión. Dicho esto, en contrapartida si pueden sufrir las consecuencias de los condicionantes que antes comenté. Institucionalmente se ha creado el Distintivo de Igualdad que reconoce la implicación de aquellos centros que facilitan la labor de nuestras científicas. Desde la Comisión de Mujeres y Ciencia y la Comisión de Igualdad, se hace un seguimiento y se da apoyo. Somos una institución pionera en este sentido, lo que no quiere decir que no se pueda hacer aún más. En mi labor como presidenta siempre pongo en valor la excelencia de nuestras científicas y las animo a embarcarse y colaborar en la aventura de la gestión.

I.G. ¿Cuál es el mayor reto que tiene para la Institución que empieza a dirigir?

R.M. Bueno, llevo seis meses, y no tengo la sensación de acabar de comenzar. Mi mayor reto es facilitar la labor de los excelentes científicos que integran el CSIC mediante una gestión más dinámica y ágil, marcar una política científica real con prioridades claras y bien definidas, y crear un entorno atractivo que permita mantener a los jóvenes talentos dentro de la institución y rescatar a aquellos que se han ido. La edad científica más productiva es entre los 30 y los 40 años, tenemos que rebajar la edad de incorporación de nuestros científicos que en estos momentos rebasa los 40.

“En mi labor como presidenta siempre pongo en valor la excelencia de nuestras científicas y las animo a embarcarse y colaborar en la aventura de la gestión”

ARTÍCULO.

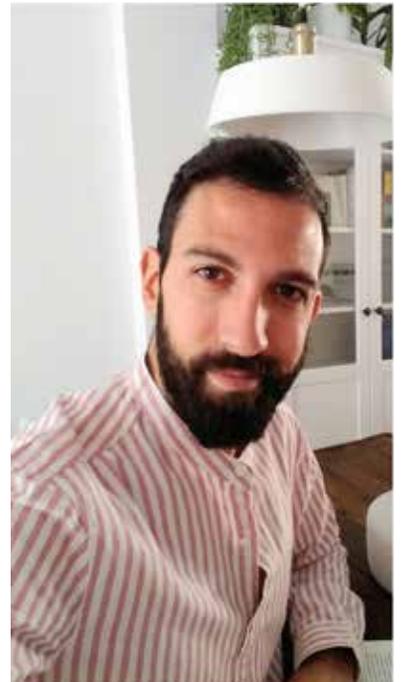
IGUALDAD Y EDUCACIÓN ANTE LA “DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA”

Quisiera comenzar este breve comentario con una situación caecida en la Universidad de Almería. Hace unas semanas — concretamente, durante la pausa de descanso y café matutino — tuve una conversación con varios compañeros de trabajo. Durante la misma, surgió un debate en torno a diferentes normas que hablaban de “igualdad”. En particular, la discusión — que resultó amena y enriquecedora — se centraba en discernir si era más conveniente que las normas usaran la expresión “igualdad de género” o, bien, “igualdad entre hombres y mujeres” — aunque la redacción dependerá de la finalidad legal —. Varios fueron los argumentos esgrimidos para defender la segunda opción, como su empleo literal por otras leyes, la “existencia” de dos géneros (masculino y femenino) o, incluso, que la primera expresión podría implicar un tratamiento más favorable hacia la mujer.

Sin embargo, y siendo plenamente respetables, los camaradas detractores obviaban la “diversidad sexogenérica” que está transformando la realidad social e, igualmente, la concepción hermética de la sexualidad e identidad de género. Por tal razón, y por argumentos que reseñaré a continuación, el debate finalizó considerándose más apropiado hacer uso de las palabras “igualdad de género”, pues éstas permiten englobar otras situaciones dignas de protección.

1. HACIA UNA SUPERACIÓN DEL SISTEMA CISSEXISTA: ¿ADIÓS AL BINARISMO DE GÉNERO?

Nuestra sociedad se ha caracterizado por mostrar un sistema cissexista o heteronormativo — basado en la persona cisgénero, aquella cuyo género está alineado con el sexo que se le asignó al nacer — (conocido también como “binarismo de género”). Hemos creado una sociedad que refleja exclusión, al estar marcada por las etiquetas. Si bien, la evolución social está permitiendo el paso de una concepción tradicional — centrada en atender al sexo biológico para determinar el género —, a una concepción más moderna, empática con el sentir interno del propio individuo. Las características físicas no determinan ya la “identidad de género” de la persona, pues la percepción subjetiva que un



VÍCTOR BASTANTE GRANELL

- Licenciado y Doctor en Derecho.
- Máster en Mediación Familiar y con menores.
- Profesor Ayudante Doctor en la Facultad de Derecho de la Universidad de Almería.

individuo tiene sobre su propio género, puede o no coincidir con su sexo biológico. Rechazar lo anterior, sería un fomento de la transfobia, al excluir la situación de personas transgénero, y obviar, aunque se trate de casos puntuales, la intersexualidad —sujetos que muestran, en grados variables, características genéticas y fenotípicas de ambos sexos—. De hecho, el cissexismo excluye otras situaciones, resultando insuficiente el número de géneros evidenciados por la "Teoría de Cinco sexos" de Anne Fausto-Sterling, pues según Viti Muntarhorn —experto independiente de la ONU para el colectivo LGTBI—, el binarismo comienza a diluirse, llegando a reconocer cerca de un "centenar de géneros" (ansi-género, a-género, pan-género, etc.).

El pensamiento cisgénero parece empezar a superarse, implantándose una ideología que concibe el género como una construcción cultural o psicosocial, no vinculada al sexo biológico de la persona. Dicho de otra forma, el dimorfismo sexual externo comienza a perder relevancia ante una concepción de género no binaria, centrada en el sentir interno de la persona. Por lo anterior, en ocasiones no es apropiado hablar de "igualdad entre hombre y mujer", aludiendo únicamente a dos posibles géneros y excluyendo otras posibilidades. Hablemos, mejor, de "igualdad de géneros".

2. LA RECIENTE LEGISLACIÓN ANDALUZA SOBRE "DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA"

El paulatino reconocimiento de la diversidad de géneros no solo se está produciendo a nivel social, sino también a nivel jurídico, en sede nacional¹ e internacional², así como en diferentes Comunidades Autónomas³. Como muestra de ello, el 4 de febrero de 2018 entró en vigor la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. Dicha norma parte de un postulado fundamental: "la libre facultad de toda persona para construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo, identidad sexual, género y orientación sexual", fijada como "requisito básico para el completo y satisfactorio desarrollo de su personalidad"

"El pensamiento cisgénero parece empezar a superarse, implantándose una ideología que concibe el género como una construcción cultural o psicosocial, no vinculada al sexo biológico de la persona."

¹ Actualmente, existe en trámite una proposición de Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales.

² Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU bajo la rúbrica "Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género"; Informe de la ONU "Nacidos libres e iguales: Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos"; etc.

³ Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid; Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana; Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia; etc.

(Exposición de motivos). Todo individuo tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad (art. 10.1 CE), en el que subyace el derecho a definir su identidad sexual y de género. La sexualidad es una cuestión fundamental en el desarrollo humano. Por tal motivo, se habla del “derecho a la identidad de género”, como opción a establecer su propio género, con independencia del sexo biológico, genético, etc. El sexo es una construcción personal y social. Durante ese proceso de búsqueda — y, una vez, concluido —, integrado en el proyecto vital del ser humano, la persona tiene derecho a ser respetada, a que se le otorgue un trato de igualdad tendente a erradicar conductas de discriminación, violencia u odio.

El respeto hacia esa premisa básica ha hecho que la norma andaluza nazca con la finalidad de garantizar la igualdad ante la “diversidad sexogenérica” — diversidad de situaciones referidas tanto a la orientación e identidad sexual como al derecho a la autodeterminación de género (art. 3. q) —, promoviendo la integración y no discriminación de las personas consideradas LGTBI (lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales). En concreto, partiendo de postulados genéricos (art. 14 CE, art. 35 del Estatuto de Autonomía andaluz, art. 43.2 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género, etc.), se establece una “cláusula general de igualdad de trato y no discriminación” (art. 6) que busca que toda persona deba ser respetada conforme a su orientación sexual e identidad de género, no pudiendo ser presionada, coaccionada u obligada a ocultarla, suprimirla o negarla; ser sometida a tratamientos hormonales, quirúrgicos o psiquiátricos para modificarlas; a ser requerida para realizarse pruebas destinadas a dilucidar su orientación e identidad de género; o ser obligada a revelar su vida privada.

Aunque el contenido de tal cláusula vendría amparado de forma implícita por el art. 14 de la CE, Andalucía pretende dar un paso más allá, reconociéndolo expresamente. Pero cuidado..., un tratamiento diferente por cada Comunidad Autónoma es un factor capaz de crear discriminación entre españoles, aunque la intención sea la búsqueda de igualdad. Sería oportuno, la instauración de una norma nacional. De hecho, algunas proposiciones de ley se encuentran en marcha.

Diseñada la “cláusula de igualdad”, lo siguiente es observar cómo pretende garantizarla la Junta de Andalucía. La no discriminación ante la “diversidad sexogenérica” se sienta como principio básico dentro de la Administración Pública andaluza (art. 8), del que van a irradiar diferentes medidas de acción positiva y políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI en diferentes ámbitos (Título II): laboral, social, familiar, sanitario, cultural, publicitario, etc. Además, sin perjuicio de la responsabilidad penal o civil, se prevé la intervención de la tutela administrativa, estableciéndose infracciones y sanciones económicas por conductas discriminatorias —que irán de los 6.000 a los 120.000 euros— (arts. 57 y ss.).

“Todo individuo tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad (art. 10.1 CE), en el que subyace el derecho a definir su identidad sexual y de género”

“un tratamiento diferente por cada Comunidad Autónoma es un factor capaz de crear discriminación entre españoles, aunque la intención sea la búsqueda de igualdad. Sería oportuno, la instauración de una norma nacional”

3. EDUCAR EN DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Sin embargo, y a pesar de la necesaria instauración de medidas represivas, lo relevante indudablemente es “educar en valores de igualdad y diversidad”. Debemos mostrar como realidad social la diversidad sexual, no la heterosexualidad. La principal medida preventiva de toda discriminación es educar mostrando que la diversidad sexual no es antinatural, enseñando lo inapropiado de comportamientos de rechazo y exclusión pasivos (sentimientos de temor, rechazo o asco) y activos (violencia verbal o física, burlas, insultos, etc.). Pero esta concepción de igualdad debe partir de las instituciones educativas, para poder llegar a sus empleados/as y, lo más importante, a sus alumnos/as. Solo así se fomentará el paso de un “espacio público heterosexual” a un “espacio público caracterizado por su diversidad sexual”, normalizando tales opciones de vida dentro de la sociedad. Para lograr este objetivo, la enseñanza en valores de igualdad y respeto ante la “diversidad sexogenérica” será la base esencial que evite toda discriminación.

Tal es así, que la ley recoge un apartado específico en materia educativa (arts. 13 y ss.), poniendo énfasis en la necesidad de una educación en valores de igualdad, diversidad y respeto. Se pretende velar por un espacio educativo de respeto y tolerancia libre, adoptando medidas preventivas (programas de educación y prevención, creación de protocolos de actuación, planes de formación del profesorado, etc.) y paliativas de toda discriminación (protección ante cualquier forma de exclusión o violencia hacia estudiantes, familias, personal administrativo o docente; planes de apoyo por equipos de orientación educativa o psicopedagógica; mayor actuación por parte de la inspección educativa, etc.). Tales medidas no solo deben ser aplicadas en educación infantil o de secundaria, pues el art. 17 prevé un llamamiento de actuación específico por parte de las Universidades. La Universidad de Almería deberá garantizar el principio de igualdad de trato, solicitándole un “compromiso claro contra las actitudes de discriminación por LGTBIofobia” (art. 17.1). De hecho, la norma nos insta a promover acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGTBI, elaborar un protocolo de no discriminación, evitar la impartición de contenidos discriminatorios y, algo sumamente necesario, prestar atención y apoyo al personal de la comunidad universitaria.

Tras el compromiso exigido por la Ley andaluza, resulta alabable la aprobación del “Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería”⁴, cuyo contenido requiere una mayor difusión entre el alumnado

“la enseñanza en valores de igualdad y respeto ante la “diversidad sexogenérica” será la base esencial que evite toda discriminación.”

⁴ Aprobado en Consejo de Gobierno de la Universidad de Almería de fecha 1 de febrero de 2018.

entre el alumnado y personal universitario. Nuestra Universidad debe ser un ejemplo de igualdad de trato y no discriminación, un modelo de aplicación no solo formal, sino también real, que permita una actuación eficaz, preventiva y paliativa. La educación universitaria debe enfocarse en aras a garantizar la enseñanza de valores sobre igualdad ante la “diversidad sexogenérica”. Por tal motivo, la concienciación y formación de la comunidad universitaria es primordial.

4. IGUALDAD SEXOGENÉRICA: ¿ES REALMENTE NECESARIA?

Algunas personas se preguntarán si este tipo de disposiciones legales son necesarias — e, incluso, lo negarán —, considerando suficiente el reconocimiento genérico del principio de igualdad. Sin embargo, toda norma que persiga educar en igualdad debe ser bienvenida. Lamentablemente no vivimos en una sociedad exenta de discriminación, particularmente en lo que atañe al colectivo LGTBI. En el año 2016 se han conocido en España 230 casos de incidentes relativos a delitos de odio, relacionados con la orientación o identidad sexual⁵. Parecen escasos, pero realmente, como indica la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), entre el 60% y el 90% de las víctimas de delitos motivados por sentimientos de odio no denuncian su caso, porcentajes que pueden trasladarse cuando existen motivos de discriminación por orientación sexual o identidad de género. Lo importante es concienciar y denunciar. Y desde luego, la Universidad no es un espacio libre de abusos o situaciones de desigualdad. En marzo de 2017 se denunció la agresión de una pareja de jóvenes en la Biblioteca de la Universidad de Alcalá de Henares por su condición sexual⁶; a finales de 2017 un profesor de la Universidad de Barcelona vertió comentarios inapropiados hacia un político por redes sociales⁷; el ciberacoso al alumnado LGBT es una realidad entre los jóvenes —sin poder excluir a estudiantes universitarios— y el desconocimiento a cómo actuar por parte del profesorado es también patente.

Decía Simone de Beauvoir, profesora y filósofa francesa defensora de derechos humanos: “En sí, la homosexualidad está tan limitada como la heterosexualidad: lo ideal sería ser capaz de amar a una mujer o a un hombre, a cualquier ser humano, sin sentir miedo, inhibición u obligación”. Hay que respetar el sentir interno de cada persona, el amor externo que se manifieste hacia otro individuo y crear una sociedad que naturalice las diferentes formas de amar. Hasta que no se consiga tal resultado, no habrá igualdad, puramente un texto con postulados rotos sin efectividad real.

“Nuestra Universidad debe ser un ejemplo de igualdad de trato y no discriminación, un modelo de aplicación no solo formal, sino también real, que permita una actuación eficaz, preventiva y paliativa.”

⁵ Informe del Ministerio del Interior sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en 2016.

⁶ “El colectivo DiversAH denuncia una agresión homófoba en la biblioteca de la Universidad de Alcalá de Henares” en www.dosmanzanas.es [12/03/2017].

⁷ “Jordi Hernández Borrell, profesor de la Universidad de Barcelona, hace comentarios homófobos sobre Miquel Iceta en Twitter” en www.dosmanzanas.es [10/12/2017].

ENTREVISTA.

SARA GÓMEZ MARTÍN

igUALdad (I.G.) ¿En qué consiste el proyecto “Mujer e Ingeniería” y qué objetivos tiene?

Sara Gómez (S.G.) Tenemos un problema en la pérdida de vocaciones en las ingenierías (casi un 23% en la última década); en las ciencias también, pero sobre todo en las ingenierías de chicas y chicos, y en especial, de chicas. Y esto está ocurriendo en toda Europa, sobre todo en Europa del norte y en Estados Unidos, mientras que en China e India se da la tendencia contraria. En cuanto a las causas, difieren entre países y también entre chicos y chicas. Es una cuestión de expectativas y también de mitos, sobre todo para las mujeres, de ideas preconcebidas desde pequeñas, por ejemplo, que las carreras de ingenierías son muy difíciles y hostiles para ellas. Además, las chicas no ven cual es la vertiente social de la ingeniería, cómo los ingenieros contribuimos a la mejora de la calidad de vida de las personas, y nosotras, que tenemos muy metido en el ADN el verbo ayudar, descartamos la carrera. Así que hicimos el diagnóstico y comenzamos el proyecto “Mujer e Ingeniería” en octubre de 2016. Lo presentamos y pusimos en marcha una serie de acciones concretas con el objetivo de fomentar las vocaciones de ingeniería en general, y de las chicas en particular. Nos pusimos este reto y en ello estamos hasta que sea innecesario.

I.G. ¿Sigue siendo el mundo de la Ingeniería un espacio exclusivo de hombres?

S.G. Las cifras son tozudas y efectivamente sigue siendo un mundo de hombres. Cuando yo hice la carrera éramos muy pocas, luego en los ochenta hubo un repunte y ahora estamos otra vez en mínimos. Más en unas ingenierías que en otras: las que llevan la palabra bio delante, ahí hay más mujeres. Pero en las tecnologías de las comunicaciones, informática... en esas titulaciones ahora solo hay en torno al 11% de mujeres. Lo que intentamos hacer es revertir esa situación.



Sara Gómez Martín.

Doctora Ingeniera por la Universidad Politécnica de Madrid ha desarrollado su carrera profesional tanto en Compañías privadas, como en Instituciones Públicas.

Desde su incorporación a tiempo completo en la Universidad Politécnica de Madrid ha compatibilizado su labor docente e investigadora en el área de conocimientos de Mecánica de los Medios Continuos y Teoría de Estructuras con la realización de informes y proyectos a través de la Oficina de Transferencia Tecnológica de la Institución (OTT). Actualmente es la Directora del Grupo de Investigación “Diseño y Tecnología Industrial”.

Ha ocupado distintos cargos, entre ellos, los siguientes:

- Gerente de la Real Academia de Ingeniería, de enero del 2000 a enero del 2004.
- Directora de esta Escuela, de diciembre del 2.008 a mayo del 2.012.
- Vicerrectora de la UPM de mayo del 2.012 a mayo del 2.016
- Desde julio de 2016 es Consejera de la Real Academia de Ingeniería y Directora del Proyecto “Mujer e Ingeniería de la RAI”

En 2008 fue incluida en la publicación Who’s Who in The World en el área de Ingeniería.

I.G. ¿En qué medida has podido trabajar desde los puestos de responsabilidad que has ocupado, para revertir la situación y conseguir una mayor presencia de la mujer en el campo de la ingeniería?

S.G. Yo creo que la primera obligación que tenemos las mujeres ingenieras que ya tenemos una trayectoria profesional es hacer una labor de acompañamiento de las mujeres jóvenes ingenieras, que nos vean como referentes. Porque otro problema que tenemos es que, además de que hay pocas, el cambio de la vida académica a la profesional a veces les resulta muy duro. Una de acciones que llevamos a cabo desde “Mujer e Ingeniería” es un programa de mentoring donde hacemos ese tránsito. Y también les digo que el poder no vienen a dártelo a la puerta de tu casa ni a tu despacho, hay que tomarlo. Yo fui Directora de la Escuela porque me presenté y me votaron. A veces las mujeres tenemos cierto miedo a fracasar. Y no pasa nada: yo lo gané pero podía haberlo perdido. En los cargos de responsabilidad tienes que ganarte tu sitio y ejercitar ese poder para tomar decisiones. Y esto a las mujeres a veces nos hace un poco pequeñas; no es una crítica hacia mis congéneres, simplemente tenemos que ser conscientes de que no nos podemos hacer pequeñas porque tenemos muchísima valía y si fracasamos no pasa nada. Nos levantamos y a por otra. Yo he fracasado muchas veces en mi vida, no por ser mujer sino porque las personas tenemos nuestras luces y nuestras sombras.

“Yo fui Directora de la Escuela porque me presenté y me votaron. A veces las mujeres tenemos cierto miedo a fracasar. Y no pasa nada: yo lo gané pero podía haberlo perdido”

I.G. ¿A qué se ha debido la falta de mujeres en los puestos de poder en el ámbito de la ingeniería en España?

S.G. Se está hablando mucho de cómo afecta la conciliación de la vida laboral y familiar al desarrollo profesional de las mujeres; si ya salimos pocas de las escuelas de ingeniería y luego tenemos alguna que otra pérdida en el acceso al mundo laboral y después, en el ejercicio de la libertad de cada una, faltaría más, llega el momento de ser madres y conciliar... El otro día oía unas cifras que me parecían espeluznantes: tres de cada diez mujeres ejecutivas abandonan la carrera porque no pueden conciliar, y decía una amiga “estamos hablando todo el día del techo de cristal y esto no es un techo de cristal sino un laberinto”. Es algo que todos debemos tomarnos muy en serio, todos: administraciones, sociedad, hombres y mujeres, tenemos que hacernos cargo de esta vida en igualdad de condiciones. Yo creo

que una razón es esta, la conciliación. Y otra es que a las mujeres nos cuesta, ese miedo al fracaso del que hablábamos antes. Pensamos que tenemos que ser no buenas, sino perfectas. Tienes que estar estupenda en todas partes. Quizás se nos mira con un foco más intenso y nosotras mismas pensamos que tenemos que ser perfectas y eso ni es posible ni es bueno.

I.G. ¿Qué actuaciones se podrían llevar a cabo desde las universidades españolas para fomentar que se matriculen mayor número de alumnas en las carreras de ingenierías?

S.G. Pues una de las acciones que llevamos a cabo con las universidades es que sean las propias estudiantes de ingeniería las embajadoras en los colegios, para explicar a las niñas y niños lo que la ingeniería les puede aportar y que puede formar parte de su futuro profesional. La experiencia que tenemos en Madrid es fantástica. Lo primero es que los niños y las niñas no saben para qué sirve un ingeniero y les hacen muchas preguntas. Aunque una niña de unos 8 años contestó: “resolver problemas”, una buenísima respuesta. En Madrid estamos haciendo ahora un concurso: les hemos lanzado el reto de que hagan un prototipo que sirva para algo, que resuelva problemas, como decía aquella niña. Y quién mejor llega a los más pequeños son los jóvenes ingenieros, porque también hay chicos, aunque siempre van chicas porque se convierten en un referente para las niñas: “Hala, ¿y tú eres ingeniera?, ¿y eres aeronáutica y del espacio? ¿Y qué haces?”. Es como hacerles vivir un mundo de magia. Por cierto que los equipos son mixtos, pero hemos dicho: “al menos el 50% tienen que ser chicas”. Y también hemos dicho que a ser posible los lidere una niña. Los niños desde pequeños tienen que ver que nosotras también podemos liderar.

I.G. ¿Cuántas barreras te has encontrado a lo largo de tu vida laboral para llegar hasta donde has llegado?

S.G. Una se encuentra más barreras que un hombre, sin duda sí. A veces cuando llegas eres un verso libre. Cuesta trabajo abrirse las puertas. Sigue habiendo problemas para las mujeres, pero yo creo que algo está cambiando y son otros problemas. Por ejemplo, cuando una mujer iba a una obra y la miraban diciendo “qué hace ésta aquí”, eso ya ha cambiado. Yo creo que los problemas son más, ahora, de falta de seguridad en nosotras mismas. Nos cuesta mucho trabajo el liderazgo, porque nunca lo hemos tenido.

“Quizás se nos mira con un foco más intenso y nosotras mismas pensamos que tenemos que ser perfectas y eso ni es posible ni es bueno”

“Los niños desde pequeños tienen que ver que nosotras también podemos liderar”

I.G. ¿Cómo has compatibilizado tu vida laboral y familiar?

S.G. Yo empecé trabajando en la empresa privada, no tenía ninguna intención de dedicarme a la docencia y no hice la tesis doctoral. Yo pensaba ejercer mi profesión en una empresa. Me di cuenta de que, -cuando me quedé embarazada de mi primera hija-, tenía que viajar y no podía y la empresa me miraba... Lo he vivido en primera persona. La decisión de irme al mundo universitario, de ser profesora, no fue libre. Estoy encantada de haberla tomado pero no fui libre. No estaba en mi horizonte profesional pero pensé: "ya que tengo que estar aquí voy a ser feliz", en el sentido de desarrollo pleno: hice mi tesis doctoral, te metes en todos los charcos, en la política universitaria, eres activa... Eso ya va en la persona. Pero yo he vivido eso: yo estoy en la universidad porque fui madre, si no, probablemente estaría en la empresa privada. Hay mucho camino por recorrer, sobre todo desde la educación, es la mayor palanca de cambio social.

"La decisión de irme al mundo universitario, de ser profesora, no fue libre. Estoy encantada de haberla tomado pero no fui libre"

I.G. ¿Cuál es el mayor reto que tienes para el proyecto Mujer e Ingeniería?

S.G. Hay dos cosas que a mi me preocupan ahora y estamos en ello. Una de ellas es el liderazgo de la mujer. Tenemos que educar en esos valores también. Tenemos que creernos que podemos liderar proyectos y que también somos líderes. Somos más del 50% de la población y menos de un 25% de la población está liderada por mujeres. Yo creo que desde muy pequeños hay que decir que nosotras podemos liderar proyectos en todos los ámbitos. Y otra cosa que tenemos pendiente es que, desde el punto de vista tecnológico, no somos emprendedoras. Solo un 3% de las empresas tecnológicas están lideradas por mujeres. Hay que hacer que las mujeres seamos emprendedoras en tecnología, porque somos emprendedoras en muchas cosas pero en esta rama de la tecnología e ingeniería otra vez nos vamos para atrás. Estos son los dos retos que tengo por delante, a corto y a medio plazo, en el proyecto "Mujeres e Ingeniería".

"Y otra cosa que tenemos pendiente es que, desde el punto de vista tecnológico, no somos emprendedoras"

ARTÍCULO.

SIN PERIODISTAS NO HAY DEMOCRACIA

La libertad de expresión para las periodistas tiene un doble significado: implica sabernos con el derecho de expresar nuestra opinión, pero, además, la posibilidad para que otras puedan hacerlo.

[Lucia Lagunes, periodista mexicana, Directora de la agencia CIMAC, Premio Internacional de Libertad de Prensa 2015]

La primera huelga feminista del Estado Español de la historia ha tenido una repercusión sin precedentes, comparable solo a Argentina, promotora de la iniciativa “Ni una menos” e iniciadora, el pasado año, de la huelga feminista global. Todos los medios de comunicación, ese día sí, han recogido las movilizaciones y, desde entonces y en los previos también, se han hecho eco de las acciones que desde el mundo de la cultura y de la comunicación venían gestándose y han eclosionado en un sinfín de movimientos: #Me Too, Time is up, La Caja de Pandora, entre otros.

Desde el pasado 8 de marzo, en los preparativos y tras las manifestaciones multitudinarias, se reconocía la necesidad de canalizar tantas energías, tantos encuentros y tantas problemáticas. Los colectivos diversos reconocían los mismos problemas: las violencias, la brecha salarial, la inaccesible corresponsabilidad. Las periodistas, las comunicadoras, las profesionales y las académicas, las estudiantes también, añadían a todo ello, además, la precarización del trabajo, las violencias laborales, las coacciones, la invisibilización de los contenidos, la ridiculización o ausencia de sus opiniones, la escasez de fuentes pertinentes, las censuras varias, la mirada androcéntrica, en definitiva, que impregna la producción informativa. Y con la devaluación de la información, el soslayo del derecho fundamental a la libertad de expresión y al derecho a la comunicación como sustento y garante de la democracia.

Estas brechas son similares en otros sectores profesionales, pero su existencia y perpetuación tiene consecuencias más profundas porque nos restan información, parcializan o sesgan nuestro conocimiento y legitiman simbólicamente y representativamente situaciones de inequidad.



Mª TERESA VERA BALANZA

- Profesora Titular de la Universidad de Málaga.
- Vicedecana de Organización Académica, Profesorado e Igualdad.
- Facultad de Ciencias de la Comunicación. Universidad de Málaga.

Vayamos por partes, porque las inequidades nunca vienen solas.

Para este curso académico¹ hay más de 200.000 estudiantes universitarios en Andalucía, de los que el 55% son mujeres. Somos el 34% de las profesoras funcionarias y el 42% de las contratadas; en nuestras Facultades, las de Comunicación, las mujeres superan el 60% de estudiantes que desean dedicarse profesionalmente al periodismo en cualquiera de sus soportes y formas. Con más mujeres entre las docentes y entre el alumnado, y con más mujeres en los equipos de dirección de los centros universitarios, estamos en condiciones de afrontar la formación desde el reconocimiento de quiénes somos y qué podemos aportar a un periodismo en transformación, esto es, más tecnologizado, más global, más multisoporte, con distintas vías de acceso a la información, por supuesto, pero sobre todo, ante todo y prioritariamente, más inclusivo, más plural y más comprometido.

La Asociación de la Prensa de Madrid (APM) en su Informe Anual de la Profesión Periodística en España 2017 corrobora que la precariedad laboral se ceba en las mujeres con un 64% de paro, frente al 36% de los varones. Además ellos firman más contratos indefinidos en periodismo (83,3%, frente al 70,1% de ellas), y dirigen los casi 80 periódicos analizados en el informe (solamente ocho tienen a una mujer al frente), mientras que las condiciones laborales son más inestables: el 4,4% no percibe retribución alguna por su trabajo, casi el 43% gana menos de 1000 euros al mes, mientras que el porcentaje de trabajadores y trabajadoras con una relación laboral como autónomos es cada vez más creciente afectando ya a casi el 50% de los y las profesionales. “En nuestra precariedad está vuestra desinformación”, reclama el Sindicato de Periodistas de Andalucía.

Con lo dicho, el efecto tijera es pues evidente entre las egresadas en Periodismo y las trabajadoras en medios, si bien en tareas de comunicación – directoras de comunicación, gabinetes, etc.- el porcentaje de mujeres es más elevado; también los nuevos perfiles profesionales vinculados a la gestión de contenidos, desarrollo de proyectos informativos, gestión de comunidades digitales, o periodismo de datos presentan un ligero crecimiento de participación de las mujeres. Pero los límites son mayores que las oportunidades, y persisten además las condiciones que contribuyen al mantenimiento del llamado techo de cristal, esto es, los obstáculos para alcanzar puestos de responsabilidad que permitan un cambio en las condiciones de producción y en las rutinas periodísticas de la información.

“el efecto tijera es pues evidente entre las egresadas en Periodismo y las trabajadoras en medios, si bien en tareas de comunicación -directoras de comunicación, gabinetes, etc.- el porcentaje de mujeres es más elevado”

¹ <https://universidadespublicasandalucia.es/dossier/>

Pero el quiénes o el cuántas no son suficientes para retratar un sector. Porque son estas personas formadas en nuestras universidades las que tienen la capacidad y la responsabilidad de explicarnos el mundo. Sobre las coberturas, los sujetos, las acciones y los enfoques prioritarios, el proyecto de monitoreo de medios Global Media Monitoring Project² (GMMP) nacido tras la conferencia de Beijing de 1995, como instrumento de diagnóstico comparado y global, nos apela y nos exige cambios profundos. El último informe de 2015 evidencia situaciones persistentes. Solo el 24% de las informaciones publicadas, difundidas, emitidas en prensa, radio, televisión o internet tienen a las mujeres como sujetos de la información, cual perversión demográfica...¿cómo se oculta al 27% de la población mundial? ¿cómo se esconden a más de dos mil millones de personas?, si no se denuncia, hay complicidad.

Las reporteras que aparecen en notas informativas en los diarios y en programas informativos en la televisión y la radio, son el 37% del total de profesionales, un poco más numerosas en televisión pero también mucho más jóvenes, casi todas menores de 30 años, cuando sus colegas varones tienen entre 50 y 64 años. Las profesionales del periodismo elevan hasta el 29% la selección de fuentes y sujetos mujeres, en comparación con 26% en el caso de los reporteros constituyendo una tendencia muy significativa desde el inicio de este siglo XXI y una estrategia para la reducción de la brecha de género en la información. Pero los porcentajes, aún escuetos ni siquiera son positivos, pues únicamente el 4% de las informaciones cuestionan los estereotipos de género, un punto porcentual desde 2005.

Los cambios, y con ellos, las tendencias esperanzadoras están en el porcentaje de notas informativas que abordan los temas de la igualdad o las desigualdades de género, pero estos son solo el 10% aunque es muy importante que sean los medios africanos los que más se preocupan, igual que los del área del Caribe, como lugares donde el futuro pasa, indefectiblemente, por la denuncia o por el empoderamiento. Por temáticas, el mayor porcentaje de mujeres como sujetos de la información están en las áreas de ciencia y salud (+7 puntos porcentuales), seguido de notas informativas en economía y crimen/violencia (+6 puntos porcentuales), evidenciando que si bien la violencia es un problema fundamental e insistente, la capacidad de transformación social pasa por la contribución equitativa de mujeres y hombres.

La relativa invisibilidad de las mujeres en los medios informativos tradicionales se traslada a las plataformas informativas digitales donde únicamente el 26% de las personas que aparecen en las notas informativas en Internet y tuits noticiosos, combinados, son mujeres.

“La relativa invisibilidad de las mujeres en los medios informativos tradicionales se traslada a las plataformas informativas digitales donde únicamente el 26% de las personas que aparecen en las notas informativas en Internet y tuits noticiosos, combinados, son mujeres”

² <http://whomakesthenews.org/gmmp/gmmp-reports/gmmp-2015-reports>

A la exigua cantidad, le sigue la ínfima calidad pues sólo el 9% de las notas informativas contienen referencias a marcos jurídicos, de derechos o políticas de igualdad. La incorporación de estas fuentes conllevaría un cambio en el tratamiento y en el enfoque y resultan fundamentales para provocar la sensibilización, la denuncia y los cambios sociales, particularmente cuando se abordan aspectos legales o sociales, políticos, económicos, de crimen y violencia.

Complementariamente, el monitoreo indaga las funciones que desempeñan las personas que aparecen en las noticias, pues resulta un avance para cerrar la brecha de género que las mujeres sean entrevistadas a partir de su experiencia personal (38%); mejor sería incluso que se las consultara como expertas (19%) o ejerciendo la portavocía (20%). La única categoría que tuvo un incremento entre 2005 y 2015 es la que representa a las mujeres como supervivientes de la violencia, en la que ocupan ahora un 27% cuando hace 10 años la cifra fue del 6%. Pequeños avances para dibujar realidades en transformación y, sobre todo, para comprometer a los medios y a sus profesionales.

Pues justo eso: “Del compromiso a la práctica” es el lema que ha reunido a los operadores de las radiotelevisión públicas en el Congreso³ tras el pacto de Estado contra la violencia de género para crear el Observatorio de Igualdad en RTVE. Con los antecedentes y con el contexto descrito no hace falta insistir en el papel que tienen los medios, y más los públicos, y sus profesionales para combatir las desigualdades. Con todo, como las más de 8.000 periodistas han expresado en la plataforma *Las periodistas paramos*⁴, la parcialidad en las informaciones es la causa y la consecuencia de todas estas ausencias.

Suscribiendo las palabras de Amelia Valcárcel, si el feminismo es una teoría de la democracia, el periodismo sin feminismo es menos democrático, incluso menos periodismo. Porque el feminismo rebate directamente los cimientos mismos del periodismo: el principio de objetividad, la imparcialidad, las agendas, la figura de la fuente experta, la relación con las fuentes y con los otros medios...; cuestiona las organizaciones, su estructura, los roles, los protagonismos. No puede ser de otra manera. Así ha sido siempre; siempre que alguna mujer ha ejercido su capacidad para trascender a la opinión pública y apelarla, y preguntar, y cuestionar, y prestar su voz para que sea altavoz de otras tantas y tantas mujeres, y de la humanidad toda. Porque no olvidamos que no podríamos escribir esto, ni ninguna otra cosa, sin que antes otras nos

“Porque el feminismo rebate directamente los cimientos mismos del periodismo: el principio de objetividad, la imparcialidad, las agendas, la figura de la fuente experta, la relación con las fuentes y con los otros medios...; cuestiona las organizaciones, su estructura, los roles, los protagonismos”

³ Jornada Igualdad en las radiotelevisión públicas: del compromiso a la práctica. Congreso de diputados, 13 de febrero de 2018.

⁴ <https://lasperiodistasparamos.wordpress.com/>

hubieran facilitado y acompañado en el camino. Por eso agradezco el espacio a la revista igUALdad de la Universidad de Almería, la de la tierra que vio nacer a la primera mujer contratada como periodista, Carmen de Burgos Seguí⁵.

Ella que utilizó su voz para preguntar por el divorcio en 1904, para denunciar el artículo 438 del Código Penal, para condenar las guerras y para ejercer, con su vida y con su obra, la libertad. La misma que nació en ese Rodalquilar que estos días vuelve a ser noticia, la que hizo la crónica de otro crimen de Níjar –el que inspiró a García Lorca–, ella que explicaba los hechos y respetaba a las víctimas, que anteponía la dignidad al odio. Su obra y su memoria han de enseñarse en nuestras aulas universitarias. Para hacernos personas más libres, para hacernos mejores periodistas.



⁵https://www.eldiario.es/cultura/libros/Carmen-Burgos-periodista-Franco_0_715328709.html

CRÓNICA

POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA CRUE ROSA CASADO MEJÍA. DIRECTORA DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA



El 20 de octubre de 2017 tuvo lugar, en Elche, la sesión constitutiva del grupo de Políticas de Género en la Comisión Sectorial de la CRUE-Sostenibilidad. Esto da respuesta a una reivindicación histórica de que las políticas de género se consideraran y trabajaran en la CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas). Allí en Elche no tuvimos ocasión de hablar en las sesiones plenarias de la Comisión, tan solo nos reunimos el grupo, estuvimos presentes, que ya fue importante, ¡y nos constituimos como grupo de trabajo!

En la última reunión de esta Comisión Sectorial, los días 22 y 23 de marzo de 2018 en la Universidad de La Laguna, fue la primera vez que tuvimos voz las Unidades de Igualdad de las universidades españolas: en nombre de todas tuve el honor de intervenir en la sesión temática de Sostenibilidad, donde presentamos la importancia de trabajar la Igualdad en nuestras universidades, y expusimos nuestra función, centrándonos en las *Actuaciones de las Universidades frente a la Violencia de Género: el Plan Nacional contra la Violencia de Género*.

“El 20 de octubre de 2017 tuvo lugar, en Elche, la sesión constitutiva del grupo de Políticas de Género en la Comisión Sectorial de la CRUE-Sostenibilidad”

Partiendo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de la que derivó el Plan Estratégico de Igualdad 2008-2011, se explicó la creación de las Unidades de Igualdad y los Planes de igualdad en las universidades españolas como instrumentos fundamentales para nuestro funcionamiento.

Desde la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el reciente Pacto de Estado contra la Violencia de Género para 2018, se justificaron las funciones y acciones que se vienen desarrollando en nuestras universidades en materia de sensibilización, prevención e intervención en Violencia de Género, haciendo un pequeño análisis de nuestra idiosincrasia universitaria.

Las universidades declaran ser y manifiestan su compromiso social, se consideran democráticas, igualitarias, promotoras del respeto a los derechos humanos y justicia social, defensoras de la no discriminación y comprometidas con la integración de la perspectiva de género de modo transversal en todas las áreas de gestión, docencia e investigación (Manifiesto de la CRUE por el 8 de marzo de 2018). Para llevar a la realidad esta declaración de principios contamos con los recursos personales y materiales, los conocimientos, experiencia y los medios. Sin embargo, no podemos perder de vista que somos una "minisociedad" dentro de la sociedad general y que tenemos todos sus elementos y características, en nuestro seno universitario tenemos igual porcentaje de violencia de género que en el seno social. Y además, como institución, somos heredera de una estructura jerárquica y patriarcal. Debemos preguntarnos: esta estructura ¿es favorecedora de relaciones de poder? ¿las naturaliza? ¿es cómplice? ¿qué fortalezas y debilidades tenemos?

En el contexto de esta inquietud por las desigualdades que se crean, derivadas de las relaciones de poder, la mayor preocupación en el seno universitario son las situaciones de acoso (acoso, acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, ciberacoso) y de conductas que atentan contra la dignidad de las personas. Para atender estas situaciones contamos como herramienta con los protocolos para la prevención, evaluación e intervención en casos de acoso, que se están aprobando y revisando en nuestras universidades.

Fruto de esta preocupación se celebró en la Universidad de Sevilla el pasado 29 de junio de 2017 la I Jornada de Reflexión sobre Actuaciones ante el Acoso en la Universidad, y en esta reunión de la CRUE-Sostenibilidad se aportó una síntesis de las conclusiones más relevantes de nuestro trabajo:

•Para que un protocolo funcione es necesario tener claro: qué es y para qué, la voluntad real de llevarlo a cabo, de hacerlo bien y de evaluarlo y exponerlo, dando cuenta de los casos en los que se interviene con la confidencialidad debida.

•Ha de existir una política universitaria clara y firme de tolerancia cero ante estas conductas. Para este fin se hace necesario poner en marcha medidas preventivas de sensibilización y formación.

•El protocolo debe ser para toda la comunidad universitaria, todos los colectivos han de estar incluidos.

•Tiene que estar muy claro que su finalidad es preventiva. Los procesos que se abren al amparo de un protocolo frente al acoso no son procesos judiciales, ni administrativos, ni disciplinarios. Son para proteger y reparar la salud individual y ambiental, para defender los derechos fundamentales, la salud y carrera académica y/o laboral de las personas afectadas. Mejorar las condiciones de trabajo, incluido el entorno psicosocial, es la mejor práctica preventiva frente al acoso.

•Los plazos son convenientes para dar seguridad a las víctimas. Sin embargo no han de ser estrictos, pues existen casos complejos que exigen más tiempo. Han de ser suficientes y adecuados. Siempre hay que justificarlos. Fases: inicial (cribado), valoración, instrucción.

•Las comisiones de evaluación e investigación han de ser interdisciplinarias y estar constituidas por personas con conocimiento y experiencia especializada, y conocedoras de la complejidad universitaria.

•En relación a la solución y medidas adoptadas ante una situación de acoso, es fundamental establecer un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

•Hay gran variedad de modelos en los protocolos de nuestras universidades. Existe debate y no se ha llegado a consenso en cuanto a si es mejor tener un único protocolo para todo tipo de acoso o si es mejor separar un protocolo de acoso laboral y otro de acoso sexual o por razón de sexo. En cualquier caso sí se considera necesario contemplar la especificidad del abuso y acoso sexual.

•Es fundamental que exista coordinación y buena comunicación entre los Servicios, fundamentalmente las Unidades de Igualdad y los Servicios de Prevención, para gestionar y actuar en materia de acoso.

Elegimos presidenta: la compañera M^a José Rodríguez Jaume, Vicerrectora de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad de la Universidad de Alicante y el equipo que coordinará los distintos subgrupos de trabajo. Pero, esto os lo contarán ellas en otra ocasión...

Ya estamos trabajando en la CRUE, seguiremos avanzando juntas y juntos con el convencimiento de que una Universidad que no es igualitaria nunca podrá ser sostenible ni saludable.



“una Universidad que no es igualitaria nunca podrá ser sostenible ni saludable”

ARTÍCULO.

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN. LAS EMPRESAS PÚBLICAS

Según el Índice 2017 sobre la Igualdad de Género elaborado cada dos años por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) el creciente número de mujeres en los puestos de decisión, especialmente desde 2010, está íntimamente relacionado con el incremento de iniciativas legislativas a nivel nacional y europeo, así como por la apertura de un amplio debate público en este sentido. El objeto de este breve artículo es poner de manifiesto la situación actual de las mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas. El análisis que realizamos parte del estudio de la normativa vigente e incorpora datos recientes que aportan una mayor visibilidad de la situación.

A la hora de abordar el tema de la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de administración, y en particular el de la insuficiente representación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, las opiniones sobre las medidas que deben adoptarse para la consecución de este equilibrio de género no son pacíficas; por un lado están los partidarios de introducir en la regulación las que fomenten el acceso de las mujeres a través de normas hard law, y por otro, los defensores de la autorregulación con recomendaciones, no vinculantes por tanto (soft law)¹. La práctica nos demuestra que la tendencia es al fortalecimiento de la segunda. Los derechos constitucionales implicados en esta materia son el de libertad de empresa (art. 38 de la CE)² y el derecho a la igualdad y no discriminación (arts. 9.2 y 14 CE)³.

¹ Vid. VALPUESTA FERNANDEZ, La responsabilidad social corporativa: una reflexión" en AA.VV., Estudios jurídicos en homenaje a Vicente L. Montes Penedés (DE PAULA BLANCO GASCÓ, F., coord.) vol. 2, 2011, t. II, p. 2663-2686. Señala la profesora, las dificultades con las que el poder político se ha encontrado, para involucrar a las empresas en la realización de los principios y valores con dimensión social, es decir, aquéllos que tienden a la realización de la igualdad sustancial y de la justicia social. En general, las empresas se han mantenido ajenas a los mismos por entender que son incompatibles con sus propios fines, (maximización de ganancias y productividad). Una dificultad que es muy evidente en los ámbitos en los que existe una mayor debilidad institucional para actuar en el mercado.

² Vid. HUERTA VIESCA, M.I., Las Mujeres en la Nueva Regulación de los Consejos de Administración de las Sociedades Mercantiles Españolas. Artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Navarra, Aranzadi Thomson Reuters, 2009, pp. 159-178.

³ Sobre el principio de igualdad y la prohibición de discriminación Vid. HUERTA VIESCA, M.I., Las Mujeres en la Nueva Regulación..., cit., 114-121.



AMALIA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

•Profesora Titular de Derecho Mercantil de la Universidad de Valladolid.



MARÍA SOLEDAD FERNÁNDEZ SAHAGÚN

•Profesora Asociada de Derecho Mercantil de la Universidad de Valladolid.

Según un estudio reciente de Civio, en el caso de las empresas públicas en España, el 80% de ellas no alcanzan el objetivo mínimo recomendado de representación del género insuficientemente representado en los consejos de administración de las sociedades. De las 139 empresas públicas analizadas, 113 (es decir el 81.3%) no tienen la citada representación del 40%, y sólo 26 de las 139 (esto es el 18.7%) cumplen con la presencia equilibrada de mujeres en los consejos de administración. Otro de los datos que confirma el no cumplimiento es que 18 de las empresas públicas analizadas no tienen representación femenina en su consejo de administración y, en contraste, sólo 3 de ellas tienen paridad en su composición.

En España el tema la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles se reguló en el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a partir de ahora LOI), y posteriormente se han introducido algunas referencias al tema tanto en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (modificado en 2014) como en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de febrero de 2015.

A nivel europeo, debemos destacar también la Propuesta para una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora del balance de género entre consejeros no ejecutivos de sociedades que cotizan en mercados de valores y medidas relacionadas [COM (2012) 614 final], lamentablemente paralizada. La finalidad de la Propuesta aparecía prevista en su artículo 1: “conseguir un mayor balance de género entre los consejeros no ejecutivos de las sociedades cotizadas”. Se dirige a los no ejecutivos o independientes porque “pretende lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de aumentar la diversidad de género en los consejos por una parte, y la necesidad de minimizar las injerencias en la gestión diaria de las empresas por otra”⁴. El objetivo de alcanzar al menos un 40% del género menos representado en los puestos no ejecutivos y según marca la Propuesta, debería ser alcanzado en 2020 y en 2018 para las empresas públicas.

Recientemente, la Comisión Europea ha anunciado la Estrategia de Igualdad de Género para el 2016-2019, que tiene

“El objetivo de alcanzar al menos un 40% del género menos representado en los puestos no ejecutivos y según marca la propuesta, debería ser alcanzado en 2020 y en 2018 para las empresas públicas”

⁴ Respecto a las consejeras ejecutivas, el porcentaje es aún más bajo en relación con el de independientes, posiblemente por el reducido número de altas directivas dentro de estas empresas. Suele ocurrir que las mujeres que acceden a los consejos de administración como consejeras ejecutivas proceden de la dirección ejecutiva de la propia empresa; si su número es reducido, más lo será su acceso después al cargo de consejeras ejecutivas. Vid. GABALDON, P., GABALDÓN, P., “Mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección en España” en Investigaciones y Publicaciones, 2013, (I), Centro de Gobierno Corporativo, Iberdrola, IE, Mutua Madrileña, PwC, p. 31.

como objetivo promover la igualdad entre hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones y dispone de un número de instrumentos y acciones para lograr esos objetivos. Entre ellos, podemos destacar instrumentos legislativos, no legislativos y financieros entre los que se encuentran la idea de trasladar la perspectiva de la igualdad de género a todas las actividades de la Unión Europea (UE), o reforzar activamente la legislación en el trato igualitario de género o, finalmente, mejorar la información recogida para dar visibilidad a la escalada de problemas en este ámbito y al progreso de los logros.

En el análisis de la representación de las mujeres en los consejos de administración de empresas públicas españolas, según el informe anteriormente citado y elaborado por Civio, el 80% de las empresas públicas incumplen la LOI (que en su momento supuso un avance fundamental), ignorando el mandato legal recogido en su art. 54 que establece que: “la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe”. Esa presencia equilibrada se consigue evitando que ninguno de los dos sexos supere el 60% del total. La LOI en su art. 75 determina para las sociedades mercantiles obligadas a la presentación de cuenta de pérdidas y ganancias no abreviadas, -aplicable también a las sociedades públicas-, que: “procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley”. En el año 2015, según la anterior consideración, se cumplía la fecha máxima para dar cuenta de estas recomendaciones, pero sin embargo, diez años después, no se ha cumplido. El 13% de las empresas públicas analizadas no tiene representación femenina, poniendo de manifiesto el incumplimiento de las Recomendaciones realizadas desde la UE y también a nivel nacional. Por el contrario, sólo el 2% de esas empresas tienen paridad total en la composición del órgano de administración.

La mención a la escasa representación de mujeres en los Consejos de Administración queda patente en el informe [Women in the boardroom. A global perspective](#), de 2017, en el que, a nivel europeo, las mujeres ocupan el 22% de los puestos en los consejos de administración, mientras que en España, este porcentaje se reduce al 16%, aunque suponga un aumento de casi un 4% respecto a la edición del [estudio en 2015](#), y en cualquier caso, no llega a ser una presencia equilibrada. Otro dato que apunta a que las mujeres están insuficientemente representadas es, que tanto en Europa

“El 13% de las empresas públicas analizadas no tiene representación femenina, poniendo de manifiesto el incumplimiento de las Recomendaciones realizadas desde la UE y también a nivel nacional”

como en España, solo el 4% de los consejos cuentan con una presidenta. Según [datos de la Comisión Europea](#) en los países en los que se impusieron medidas legislativas vinculantes como Bélgica o Francia, el porcentaje de mujeres en consejos de administración ascendió en 23.8 puntos, pasando de un 9.8% en 2010 a un 33.7% en 2016, mientras que en aquellos países sin legislación que obliga a alcanzar los objetivos, ha habido un incremento aunque mucho menor puesto que se ha pasado de un 12.7% al 20.3% en los mismos años.

Como conclusión, podemos destacar que aunque la representación de mujeres en los consejos de administración en las sociedades mercantiles, incluidas las empresas públicas (cuyo comportamiento no difiere sustancialmente en este tema del resto de sociedades mercantiles) ha experimentado un incremento y todo incremento constituye un avance, aquél es más lento de lo esperado, en términos generales, y desigual, dependiendo de la opción normativa elegida por las legislaciones nacionales de los países miembros para alcanzar los objetivos marcados por la Unión Europea. Igualmente, debe tenerse en cuenta en el análisis de los datos sobre el incremento porcentual de mujeres en los consejos de administración, que aquéllos deben cruzarse (y por tanto el incremento matizarse) con la consideración de que, en su conjunto, se ha reducido el número de consejeros y consejeras en el citado órgano.

ARTÍCULO.

LA SOLIDEZ DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN TIEMPOS DE CAMBIO

Nos consta que hay muchas mujeres detrás de esta publicación, en el ámbito universitario, que serán las futuras mujeres que alcanzarán (al menos deberían alcanzar) puestos de poder en la sociedad. Es por eso que nos gustaría trasladarles un mensaje firme en estos tiempos de cambio e incertidumbre: estamos trabajando por y para ellas, para que en el camino, estas nuevas generaciones de mujeres se sientan compañeras, apoyadas, respaldadas y sobre todo, en igualdad de oportunidades.

En el Grupo Cajamar, como en otras muchas empresas, estamos trabajando para que el principio de igualdad sea algo muy sólido y desde Recursos Humanos queremos influir en ello a través de nuestras políticas y procesos, empoderando la posición de la mujer en las organizaciones.

En Cajamar venimos desarrollando con fuerza políticas de igualdad desde nuestra adhesión al Programa OPTIMA, promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer en el año 2006 y que dio lugar a nuestro primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en marzo de 2007. La incorporación a dicho programa se adelantó a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dando prueba del interés de nuestra organización por mantener un nivel elevado de innovación en nuestra gestión organizativa y especialmente, en la gestión de sus recursos humanos.

Actualmente, por primera vez en la historia de nuestro Grupo y de las entidades que lo conformamos, el número de mujeres supera al de hombres. Así a fecha de 31/01/2018 la plantilla de nuestro Grupo que está integrada por 5.665 profesionales se distribuye en 2.847 mujeres (50,26 %) y 2.818 hombres (49,74 %), lo que muestra la decidida apuesta seguida en los últimos años por el Grupo Cooperativo Cajamar para facilitar la progresiva incorporación de la mujer en puestos técnicos, directivos y de gobierno de nuestro Grupo, cumpliendo con una presencia equilibrada.



ELENA CAÑADAS

- Directora del Área de Personas y Experiencias de Empleados en Grupo Cooperativo Cajamar.
- Licenciada en Empresariales y Diplomada en Informática de Gestión.



Fruto de todas las mejoras y políticas desarrolladas, Grupo Cajamar consiguió en septiembre de 2017 la obtención del Distintivo "Igualdad en la Empresa" que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Es un reconocimiento a la excelencia en la aplicación y desarrollo de medidas de igualdad de oportunidades en el marco de planes y políticas de las empresas. Pero sobre todo, es una mayor responsabilidad en el absoluto compromiso que mantenemos con la igualdad.

Uno de los pilares del Sistema Ético de Gestión de nuestro Grupo es la Gestión de los Recursos Humanos, contemplándose la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como valores de éxito empresarial, así como de justicia social.

De esta forma, se establecen medidas proactivas, medidas e instrumentos que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se impulsan iniciativas orientadas a extender los principios de no discriminación, igualdad y conciliación.

La gestión de las personas es la base para lograr el principio de la igualdad de oportunidades real y efectiva de mujeres y hombres, estableciéndose dicho principio como estrategia de optimización y a un valor central en la política de recursos humanos del Banco, por esto **cabe destacar en cada una de nuestras políticas las siguientes medidas:**

•Políticas de Selección:

-Mantener, en todo momento, que los procesos de reclutamiento y selección se realicen mediante procedimientos rigurosos, transparentes y objetivos.

-Atender exclusivamente a los principios de mérito y capacidad. Valorar las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas cuyo perfil profesional, académico y personal más se adecue al puesto de trabajo (ajuste persona-puesto), sin que exista sesgo de género.

-Establecer un sistema de pruebas selectivas que garanticen un proceso de selección de personal no discriminatorio.

•Políticas de Formación:

-La formación en esta materia constituye el eje fundamental para el desarrollo de la política de igualdad y para la creación de una cultura corporativa desde la perspectiva de género. De este modo, incorporar medidas y políticas de igualdad de oportunidades en la formación contribuye a garantizar que el Banco cuente con los perfiles más competentes, retenga y

desarrolle el talento y en definitiva, contribuya a una valoración y optimización de las posibilidades de todo el capital humano que, en última instancia, incrementará las capacidades y competencias de la empresa.

-Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género y que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción.

-Vincular los programas formativos a los planes de carrera garantizando una coherencia entre la formación y las posibilidades de promoción interna.

•Políticas de Promoción y Desarrollo Profesional:

-Mejorar las posibilidades y ser sensibles a la situación de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa, evitando la segregación vertical y horizontal y favoreciendo el avance de la misma en porcentajes similares al resto de puestos.

-Establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos, atendiendo exclusivamente a sus méritos y valía profesional, desarrollando carreras profesionales que se ajusten a sus perfiles y funciones, sin tener en cuenta la raza, el sexo, la discapacidad o cualquier otra situación de la persona.

-Establecer mecanismos de control del proceso de promoción mediante el desarrollo de protocolos específicos para evitar elementos subjetivos que incidan en la toma de decisiones sobre esta materia.

•Políticas de Conciliación de la vida personal, familiar y profesional:

-Implementar mecanismos e instrumentos de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar o personal.

-Incorporar compromisos que vayan más allá de las obligaciones legales o convencionales, que contribuyan a conseguir un equilibrio personal, familiar y laboral.

-Favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello dificulte las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Facilitar que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de su familia, desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación familiar.

-Informar y sensibilizar al personal de las medidas de conciliación vigentes.

•Políticas de Retribución:

-Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación, retribuyendo en función de la responsabilidad de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos; independientemente de las personas que ocupan los puestos.

-Establecer mecanismos de compensación y retribución laboral de la forma más objetiva, justa y equitativa posible.

-Dejar clara constancia de los objetivos fijados, así como del método utilizado. Dichos objetivos y método, igualmente, deberán ser establecidos de la forma más objetiva, justa y equitativa posible.

•**Políticas de Seguridad y Salud Laboral:**

-Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo instrumentos de actuación para estos casos, en el que se definan las pautas que nos permitan identificar situaciones de presunto acoso moral o psicológico, sexual o por razón de sexo.

-Prevención del Acoso y la Violencia de Género.

-Velar porque no se produzcan abusos de poder o autoridad en el ámbito de sus relaciones jerárquicas, entendiendo que éstas deben ser respetuosas y estar basadas en el principio de lealtad.

Me gustaría cerrar el artículo con una frase de Simone Weil, filósofa que dijo algo así: "La igualdad es una necesidad vital del alma humana. La misma cantidad de respeto y de atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados ni porcentajes".

ARTÍCULO.

EMPRESARIA: FEMENINO, SINGULAR. LA IGUALDAD COMO OBJETIVO TRANSVERSAL DEL FOMENTO DE LA CULTURA EMPRENDEDORA

El fomento de la cultura emprendedora en el ámbito universitario no es ajeno al desarrollo de objetivos transversales que necesitan formar parte de la realidad, por encima de campañas y eslóganes. Entre esos objetivos se encuentra la igualdad de condiciones y opciones de mujeres y hombres en el acceso al tejido empresarial y en su desempeño dentro del mismo.

La ciencia económica acuña el término “externalidades” para referirse a estos objetivos transversales, formando parte dichas externalidades de los aspectos abordados al configurar la política de responsabilidad social empresarial. Esta política se convierte, en el mejor de los casos, en respuesta social empresarial. Las externalidades, o aspectos que forman parte de la política de responsabilidad social empresarial, son de diversa índole: lucha contra el cambio climático, puesta en valor y conservación del medio ambiente, atención a los riesgos de exclusión y, dentro de los mismos, la necesidad de contribuir al desarrollo de la perspectiva de género y de corregir las desigualdades por razón de género.

Es en este marco, en el que la asignatura “Creación de Empresas” pretende contribuir al desarrollo del pensamiento crítico en relación a la situación de la mujer en el tejido empresarial, resultando un ejercicio que intenta integrar acciones de sensibilización en relación a la situación de partida y de divulgación de los posibles instrumentos que podrían promover una posición más responsable del tejido empresarial en relación a esta problemática.

Esta asignatura, desarrollada por alumnado de último curso de los grados de Finanzas-Contabilidad, Marketing-Investigación de Mercados, Economía y Administración de Empresas, se enmarca en una propuesta didáctica que se apoya en diferentes pilares: atención activa al entorno (la mirada), apuesta decidida por el estudio de caso (deconstrucción), articulación de la asignatura como una toma de decisiones secuencial (ciclo emprendedor), apuesta decidida por la tolerancia ante la diversidad (dentro de una



**MANUEL C. RODRÍGUEZ
RODRÍGUEZ**

- Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Granada y Doctor en Economía Aplicada por la Universidad de Almería.
- Profesor Asociado de la Universidad de Almería (Departamento de Economía y Empresa).
- Consultor independiente, fundador de la empresa Equipo Funámbula SLL.
- Premio Investigación Desarrollo Rural Fundación Unicaja.
- Obra relacionada con el artículo: "Creando Cantera. Iniciativa Emprendedora". 2015.

apuesta por la ética individual), búsqueda de lo que nos apasiona como medio de vida (el elemento), promoción de la cooperación (aprendizaje cooperativo) y conexión de los dos hemisferios cerebrales (avidez de conocimiento versus atrevimiento creativo). En esta línea, la asignatura intenta dotar de visibilidad a las experiencias del entorno, huyendo del estudio de caso prototípico y promoviendo la comunicación intergeneracional.

En el marco descrito se propone, como actividad evaluable de la asignatura, la tarea “Empresaria: femenino, singular”, indicando al alumnado la necesidad de entrevistar a una empresaria de su entorno próximo con el objetivo de recabar información acerca de la situación de la mujer empresaria.

La tarea, sencilla en su concepción, requiere informar acerca de las actitudes y aptitudes destacadas en las mujeres empresarias entrevistadas, de los avances que han observado en materia de igualdad y de las cuestiones que siguen contando con un importante margen de mejora. Como colofón, esta actividad se ha puesto en común entre el alumnado, dando lugar a un ejercicio de reflexión colectiva que ha resultado fructífero. En todo ello, como docente, mi papel ha sido el de moderador y, principalmente, el de observador.

De los más de cien casos presentados se han obtenido evidencias sintomáticas, destacando a continuación las principales:

- Una apuesta de las mujeres empresarias protagonistas por defender su posición en el tejido empresarial, apuesta más decidida en el caso de sectores más masculinizados. Este aspecto nos muestra la autoconfianza, la determinación, la capacidad de asunción de riesgos y la perseverancia como actitudes comunes en los casos planteados. Se trata, en definitiva, de un claro empoderamiento de las mujeres como protagonistas de su desarrollo empresarial.

- La existencia de avances en el acceso al tejido empresarial, más evidentes en sectores ya feminizados o en sectores en los que se requiere una mayor cualificación. Estos avances se han manifestado de forma más tímida en sectores masculinizados y en el ámbito rural.

- Un porcentaje considerable de las mujeres entrevistadas observa la existencia de micromachismos en los centros de trabajo, en las relaciones con empresas proveedoras, incluso en las relaciones con la clientela. Un gran número de empresarias entrevistadas advierten de una cierta involución en relación a la existencia de estos micromachismos.

- Una gran mayoría de las empresarias entrevistadas ha planteado la necesidad de avanzar en materia de conciliación, destacando tanto el reparto de tareas en el hogar como la mejora de las posibilidades de conciliación determinadas por el acceso a los servicios de proximidad.

“la asignatura intenta dotar de visibilidad las experiencias del entorno, huyendo del estudio de caso prototípico y promoviendo la comunicación intergeneracional”

- Una revisión de los casos planteados demuestra la feminización de determinados sectores empresariales, resultando extraordinaria la participación en algunos de ellos.

- De modo particular, se han planteado avances en la cotitularidad en empresas familiares, contrastando los mismos con la necesidad de mejorar el nivel de cotitularidad manifestado en otros casos.

El debate planteado en clase, más o menos fructífero en base a los grupos en los que se ha desarrollado, ha permitido observar un posicionamiento de una pequeña proporción de alumnado que plantea que la situación de desigualdad no existe y que las acciones para abordar dicha situación son innecesarias. Esta circunstancia resulta preocupante, más aún si atendemos a las evidencias que demuestran la situación de desigualdad en el mercado laboral y en el tejido empresarial, también si consideramos la necesidad de buscar estrategias que aborden el problema con una mayor eficacia, especialmente en el campo de la comunicación.

No menos interesante, en el desarrollo de la actividad, resulta la visibilidad de mujeres empresarias de diferentes generaciones. Sirva, a modo de ejemplo, la experiencia de la empresaria agrícola Trinidad Escudero Romero, abuela de la alumna Angelines Manzano Maldonado, quien ofrece el siguiente relato:

“En una época donde el sector era claramente masculino la entrevistada tuvo que abrirse camino para dirigir y gestionar los invernaderos de su marido fallecido, con tan sólo 30 años de edad y 4 hijos a su cargo. Cuenta que el camino no ha sido nada fácil pues no se le tomaba en serio ni se le respetaba de igual manera que a un hombre, encontrando infinidad de barreras y teniendo que soportar numerosas críticas machistas por ser prácticamente la primera mujer en el pueblo en obtener el permiso de conducir para desarrollar autónomamente su trabajo, el transportar en su vehículo a trabajadores masculinos o el simple hecho de ir al almacén de hortalizas a descargar la cosecha. En este sentido, dio un paso importante en cuanto a los roles de género en el sector agrícola haciéndose visible y rompiendo poco a poco esas barreras en pro de la igualdad, salvando el estereotipo femenino profesional y social”

En el desarrollo de la asignatura, además de esta actividad, existen otras pautas que intentan abordar la igualdad dentro del ciclo emprendedor, entendido como toma de decisiones secuencial que nos lleva a plantear la creación de una



**ROMPIENDO ESTEREOTIPOS
DE GÉNERO.**
TRINIDAD ESCUDERO ROMERO
Empresaria Agrícola Años 60
La Rábita (Granada)

empresa. Posteriormente, cuando abordamos el perfil emprendedor, planteamos la importancia de la autoconfianza y del apoyo familiar (entendido como entorno próximo) como bases del empoderamiento. Por último, en el planteamiento de las decisiones que giran alrededor del "cómo" se aborda de forma específica la responsabilidad social empresarial, considerando la igualdad en materia de género un aspecto fundamental.

En otro orden, de forma transversal, en la práctica docente se promueve el uso del lenguaje inclusivo y se promueve el debate en esta materia, debate pertinente si atendemos a la respuesta que ofrece Trinidad, cuando su nieta Angelines le pregunta acerca de los avances en materia de igualdad:

"Hoy en día seguimos soportando la desigualdad de género en aspectos tales como la brecha salarial, la desigualdad de oportunidades, la dificultad de acceder a puestos de mayor responsabilidad, problemas de conciliación familiar, etc."

RESEÑA

“MORDER LA MANZANA”, DE LETICIA DOLERA

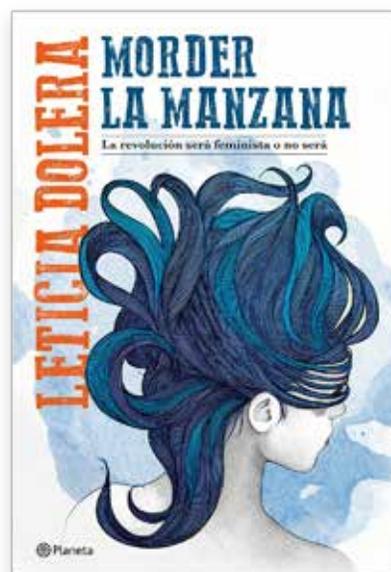
UNA RESEÑA DE MAY LÓPEZ

Cuando este libro llegó a mis manos una sonrisa invadió mi rostro sin poder evitarlo. Tenía muchísimas ganas de poder leer *Morder la Manzana*, de Leticia Dolera, y la oportunidad se presentó de repente, permitiéndome acceder a la concepción feminista que su autora tiene del mundo.

En el momento en el que me embarqué en sus páginas supe que iba a ser un libro que cambiaría radicalmente mi manera de percibir ciertas cosas de mi alrededor, detalles que pueden parecer insignificantes a simple vista pero que realmente suponen las distintas partes del puzzle mal montado que es la sociedad global actual.

Me encontré ante un libro que define todos y cada uno de los conceptos utilizados y acuñados en el seno del feminismo de una forma clara, precisa, con multitud de ejemplos para ilustrar a aquellas mentes que pudieran dudar de la necesidad que grita en esta sociedad por conseguir una igualdad real y respaldada por todos y todas, no solo por una mayoría que no es mayoría, que es minoría con altavoces de mayoría con las pilas a medio gastar.

Leticia nos cuenta cómo vive ella el ser feminista, cómo vive ella su condición de mujer desde su profesión y en su entorno. En este libro, abre un poquito (por no decir bastante) su corazón para recordar y hacer partícipe a la persona al otro lado de la página de sus experiencias y los diferentes abusos y discriminaciones a los que se ha tenido que enfrentar. Cabe decir que en su profesión es, incluso, más difícil que en cualquier otra el defender tus ideales, como ella misma explica. Vivir en una contradicción que te obliga a ser lo que se considera socialmente perfecta para hacer llegar tu voz al mundo es especialmente difícil, más aún en una alfombra roja, tal y como explica ella en este libro.



MORDER LA MANZANA LETICIA DOLERA

PLANETA

286 Páginas. Barcelona. 2018

ISBN: 978-84-08-18262-7

Hay que tener en cuenta al leer *Morder la Manzana* que Leticia Dolera busca una reacción tanto en la población masculina como en la femenina. Se dirige en numerosas ocasiones directamente a la persona que está leyendo para invitarla a formar parte de una sociedad más justa e igualitaria, una sociedad en la que se deje de lado el rol que ha sido atribuido durante siglos a la mujer, para progresar hacia un mundo en el que todo el mundo pueda ser libre y vivir su vida como realmente quiera.

De entre todos los aspectos del libro, considero que es realmente necesario remarcar el hecho de que Leticia se ha documentado extensamente para escribir este libro. Basta con ver la parte final del libro para descubrir que todo lo que ella afirma tiene una base, tiene un porqué, y tiene su razón de ser. Además, aporta cifras que resultan sobrecogedoras porque realmente no tenemos consciencia de lo que está sucediendo en el mundo, ni siquiera tenemos una conciencia clara de lo que realmente sucede en nuestro propio país, en España, en la calle de al lado de nuestra casa o incluso dentro de nuestro propio círculo de amigos o familiares.

He tenido la suerte de criarme en una familia en la que nunca he sido menos que mi hermano ni él ha sido menos que yo. En mi familia no existían prohibiciones acerca de con qué debíamos jugar cada uno, ni qué colores nos debían gustar. Más bien al contrario. Yo disfrutaba como una enana jugando con los juguetes de mi hermano y nunca ha pasado nada. Me enseñaron desde que era bien pequeña que no importa que seas hombre o mujer, importa que tú seas quien decida tu futuro y lo que quieres hacer con tu vida. Nunca he recibido un «no» por respuesta ante proyectos que quisiera emprender y siempre he tenido el apoyo incondicional de ese pequeño universo que es para mí mi familia.

En todo esto he sentido esa empatía por lo que contaba Leticia en el libro. No es justo que vivamos en una sociedad en la que ser inteligente y tener ovarios siga siendo un crimen. No es justo que vivamos en un mundo en el que tengamos que mirar de reojo a todas partes si nos cruzamos con alguien que nos da mala espina. No es justo que te acusen de «provocar al personal» por ponerte un escote o unos leggins ajustados. Hay una diferencia entre la apreciación de la



MAY LÓPEZ

May López es Graduada en Estudios Ingleses por la UAL y tiene el Máster en Estudios Ingleses por esta misma universidad. Desde bien pequeña se interesó por el mundo de las letras y comenzó sus aventuras en la lectura y la escritura de poemas, historias y

Tras su paso por la universidad, decidió lanzarse de lleno al emprendimiento y fundó *Insomnia Ediciones*, una editorial de literatura juvenil, fantasía, ciencia-ficción y terror que acaba de ser galardonada con cinco premios en diferentes ámbitos de emprendimiento, incluyendo la Feria de las Ideas organizada por la Universidad de Almería y la iniciativa Andalucía Open Future, cuya sede almeriense se encuentra en El Cable.

Actualmente se encuentra trabajando de lleno en la editorial así como formándose en diferentes sectores del ámbito empresarial. Además, sigue continuando de forma paralela con su pasión, escribiendo novelas e investigando acerca de la literatura fantástica del siglo XX en Europa.

belleza y la sexualización del individuo, independientemente de su género. Yo puedo sentirme guapísima y súper segura de mí misma con un mono vaquero ancho de los que podrías ponerte para pintar una pared. Probablemente alguien me diría que voy hecha una payasa, o algo peor, pero a mí me daría igual. Es mi cuerpo, me pongo lo que quiero, voy a donde quiero, con quien quiero y cuando quiero. Tienes dos opciones: o lo aceptas o ahí está la puerta.

Realmente creo que Leticia ha hecho un gran trabajo en la escritura de este libro, porque nos abre los ojos a lo que se esconde en la sociedad, desde los micromachismos hasta las brechas en el sistema cultural de la sociedad global. Además, habla de un concepto que a mí, personalmente, me ha parecido realmente interesante, y es que el feminismo no es único e inamovible. En cada parte del mundo, las mujeres somos tratadas de formas diferentes, la discriminación tiene diferentes máscaras, por ende, el feminismo necesita enfrentarse a diferentes máscaras con diferentes técnicas. Quizá el llegar a ser una violinista profesional pueda parecerte algo normal en España, pero hay países en los que la música está reservada únicamente al género masculino. Llegar a tocar siendo mujer en una orquesta profesional en un país de este tipo es un gran logro feminista, por ejemplo.

No voy a extenderme mucho más, simplemente recomiendo la lectura de este libro a todas aquellas personas que quieran cambiar un poco su perspectiva acerca del feminismo, que quieran conocer un poco más en qué consiste realmente y que quieran que el mundo sea un lugar mejor para todos. Gracias, Leticia, por compartir tu vida con nosotras y hacernos ver que el mundo es un poco mejor gracias a aquellas que nos atrevemos a morder manzanas.

NUESTR@S EXPERT@S OPINAN...

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA UNIVERSIDAD

MANUEL ÁNGEL GÁMEZ CÁMARA

En la Ley para la mejora de la calidad educativa de 2013 (LOMCE) aparecen algunas propuestas dirigidas a facilitar la inclusión del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Universidad. Nos gustaría conocer su opinión sobre algunas cuestiones relacionadas con este aspecto teniendo en cuenta que en el Congreso, el grupo Parlamentario Ciudadanos, presentó una Proposición no de ley el pasado mes de marzo para garantizar los principios de normalización e inclusión tanto del alumnado con necesidades educativas especiales como del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, asegurando su no discriminación e igualdad efectiva en las pruebas de acceso a la Universidad.

IGUALDAD (I.G) ¿Considera que está garantizada la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en su acceso a la Universidad?

MANUEL ÁNGEL GÁMEZ (M.A.G) En mi opinión creo que sí, aunque a veces puede ser insuficiente todo lo que se haga en este tema. Considero que las Universidades, en la preparación de la Prueba de Acceso y Admisión, lo tienen muy en cuenta y posteriormente son muchas las acciones que en el transcurso de los estudios universitarios de estos estudiantes se llevan a cabo y, de manera más concreta en nuestra Universidad, desde la Delegación del Rector para la Diversidad Funcional.



- Licenciado en Ciencias Matemáticas por la Universidad de Granada y Doctor en Ciencias Matemáticas por la Universidad de Almería.
- Profesor de Enseñanza Secundaria desde 1986-1995.
- Profesor titular de la Universidad de Almería (Departamento de Matemáticas).

(I.G) ¿Con qué finalidad se realizan adaptaciones y modificaciones de la prueba de evaluación final de Bachillerato para el acceso a la universidad (PEvAU)?

(M.A.G) Todas ellas con el objetivo de que todo el estudiantado esté en las mismas condiciones que quienes no presentan estas dificultades, para que realicen las pruebas en una situación de equidad.

(I.G) ¿Cuáles son las medidas que se adoptan para atender a la diversidad en dicha evaluación (PEvAU)? ¿En qué consisten?

(M.A.G) En primer lugar, a los centros públicos se les proporcionan las mismas medidas que les han sido concedidas en los centros de secundaria durante su etapa en los estudios de bachillerato o de formación profesional superior. A los centros privados se les solicita, con la suficiente antelación, un listado de necesidades en concordancia con el equipo de orientación y se estudian todas estas necesidades para poder consensuar lo que en la preparación de las pruebas se les puede aportar. Además, en el caso de nuestra Universidad, unos días antes de la prueba se convoca en el campus al alumnado junto con los padres para comentarles como se van a desarrollar las pruebas y de esta manera tranquilizarles. Esta es una acción que se lleva realizando en la Universidad de Almería desde hace dos años y que está siendo muy bien acogida por este colectivo, aportando muy buenos resultados.

(I.G) ¿Cuáles son las medidas y recursos más solicitados?

(M.A.G) Normalmente suelen necesitar más tiempo para el desarrollo de los exámenes, que se supervise que van contestando a todas las preguntas, no penalizar la mala caligrafía o los errores ortográficos. También es muy habitual utilizar mobiliario específico de mesas y sillas adaptadas; que el alumnado se ubique con una orientación adecuada a fuentes de luz, desarrollar las pruebas con el uso de ordenadores o incluso que miembros del tribunal se desplacen al domicilio del alumno o alumna.

“Además, en el caso de nuestra universidad, unos días antes de la prueba se convoca en el campus al alumnado junto con los padres para comentarles como se van a desarrollar las pruebas y de esta manera tranquilizarles”

(I.G) ¿Desde cuándo se pueden solicitar estas adaptaciones en la Universidad de Almería? ¿Existe alguna normativa que establezca las condiciones para solicitarlas e implantarlas?

(M.A.G) Por la estrecha relación que nuestra universidad mantiene con los centros de secundaria, desde nuestros comienzos se ha procurado que las adaptaciones que el alumnado recibía en los mismos se le ofrecieran en las pruebas selectivas, desarrollando para ello una normativa propia. Pero actualmente trabajamos bajo las directrices de la Dirección General de Participación y Equidad (dependiente de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte) que, desde 2014, establece el procedimiento que se debe seguir para solicitar las mismas.

(I.G) ¿Cuál es el procedimiento que se debe seguir para solicitar la adaptación de las pruebas de acceso a la universidad?

(M.A.G) Al ser los centros de Bachillerato y los de Ciclos Formativos de Grado Superior los que están trabajando día a día con el estudiantado dado que ellos conocen el modo adecuado para evaluar sus conocimientos, son ellos los que solicitan a la Delegación de Educación qué adaptaciones tendrían que implementar las universidades durante las pruebas de acceso. La Delegación evalúa las peticiones de acuerdo a unos informes de los departamentos de orientación de los centros y propone a la universidad las actuaciones que debe seguir de forma individualizada para cada alumno y alumna. La Universidad se pone en contacto con estos chicos y chicas o con sus centros para concretar las peculiaridades de cada caso y nombra un grupo de profesionales que velará por el cumplimiento de dichas adaptaciones.

(I.G) ¿Hay algún tipo de coordinación con los centros docentes de los que proviene el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo? ¿Y en caso de que el alumnado se presente de forma libre?

“actualmente trabajamos bajo las directrices de la Dirección General de Participación y Equidad (dependiente de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte) que, desde 2014, establece el procedimiento que se debe seguir para solicitar las mismas”

(M.A.G) La relación con los Departamentos de Orientación de los centros es fundamental, pues son ellos los que proponen las adaptaciones y las causas que motivan las mismas, además de ser los que conocen de forma personal a sus estudiantes y los que nos pueden recomendar la forma más adecuada de atender a la diversidad.

En el caso del alumnado que se presente por libre, en el impreso de matrícula de la PEVAU puede indicar que necesitan adaptación, respaldar esta petición con algún tipo de informe médico, psicológico o de otra índole. A continuación, se establecerá contacto con el alumnado para definir y concretar las medidas que se deben aplicar.

(I.G) **¿Sería necesaria una modificación de las medidas adoptadas para que el tratamiento de esta diversidad fuera homogéneo en todas las Universidades?**

(M.A.G) En nuestra comunidad autónoma nos encontramos en una situación de distrito único, por lo que no solo parece conveniente, sino también más que recomendable que existan pautas de actuación homogéneas, porque eso garantiza la igualdad de todo el alumnado que realiza las pruebas con independencia de la universidad concreta. Las personas responsables y técnicos/as de atención a la diversidad de las universidades públicas andaluzas vienen trabajando en esta línea y en sus reuniones periódicas este asunto ha sido objeto de una sesión monográfica, en la que se han establecido medidas comunes de actuación.

“En nuestra comunidad autónoma nos encontramos en una situación de distrito único, por lo que no solo parece conveniente, sino también más que recomendable que existan pautas de actuación homogéneas”

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

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

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

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

En esta línea, las Universidades han creado en los últimos años sus respectivas Unidades de Igualdad de Género, bien con el término de Unidad de Igualdad, bien con el término de Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

EN ESTE NÚMERO...

- **OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA (UAB)**
- **UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID (UPM)**

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA (UAB)



UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

 Observatori per
a la Igualtat UAB

- **Directora:**
JUANA GALLEGO AYALA
profesora titular de
periodismo
- **Personal Técnico:**
Una persona a tiempo
completo, una técnica a
tiempo parcial y 5
estudiantes en
prácticas.

igUALdad (I.G.) ¿Con que objetivo nace esta Unidad?

Juana Gallego Ayala (J.G.A) En nuestro caso se llama Observatorio para la Igualdad y nació en 2005, antes de que existiese la ley que obligaba a crear las Unidades de Igualdad. Su objetivo fundamental es impulsar las políticas de igualdad en la Universidad, elaborar los planes de acción, así como llevar a cabo todas las acciones relacionadas con la superación de la desigualdad por razón de género entre los diferentes colectivos que conforman la comunidad académica. El Observatorio es fundamentalmente un órgano técnico dedicado a la realización de estudios diagnósticos, la elaboración de los planes de acción y la evaluación de su implementación. Entre sus misiones se encuentran también la de visibilizar y sensibilizar sobre las diferentes formas de

desigualdad y discriminación, y la de dar a conocer los recursos diseñados para corregirlas. También asesoramos en temas de igualdad a otros agentes de la comunidad académica y ofrecemos formación en diversos temas a los tres estamentos: profesorado, alumnado y personal de administración y servicios. También elaboramos la diagnosis y los planes de acción sobre Discapacidad, de los que se han elaborado dos, hasta el momento.

I.G. ¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas?

J.G.A. Las últimas actividades han sido hacer la diagnosis y posterior redacción del II Plan sobre Discapacidad y, actualmente, se está iniciando la diagnosis para elaborar el IV Plan de Acción para la Igualdad, que será uno de los proyectos fundamentales de este año. Otras actividades son la realización de cursos de formación para el profesorado y el personal de administración y servicios sobre violencias sexuales, sobre diversidad afectivo-sexual y sobre comunicación con perspectiva de género. También se han programado cursos para el profesorado sobre cómo introducir la perspectiva de género en las guías docentes, en la docencia en general y también en los proyectos de investigación. Además, se organizan talleres para el alumnado sobre diversos temas relacionados con la igualdad, talleres que pueden elegir como actividades con reconocimiento de créditos.

Desde el año 2006 celebramos el día 8 de marzo con un acto institucional en el que se homenajea a una profesora que haya destacado por su compromiso con la igualdad de género; el 25 de noviembre organizamos un acto sobre violencia y el 3 de diciembre sobre discapacidad. Otros actos destacables son acciones puntuales los días de la Mujer y la Ciencia, o el día contra la LGTBIfobia, o campañas de sensibilización contra el acoso y las violencias sexuales y el sexismo.

También convocamos cada año los premios de Trabajo Final de Grado con perspectiva de género, a los que se presentan más de 50 trabajos cada año y se premia uno por cada grado que existe en nuestra universidad, en torno a los 25.

El Observatorio ha participado durante los años 2015-2017 en el proyecto de investigación EGERA (Effective Gender Equality in Research and Academia) junto a siete universidades europeas, que ha sido un factor muy importante para ayudar a implementar algunas medidas de nuestro III Plan de Acción.

I.G. ¿Cuáles son los principales retos?

J.G.A. Conseguir una Universidad realmente inclusiva, sin desigualdades y donde todas las personas puedan gozar de un ambiente académico y laboral óptimo. Aunque es un reto utópico, poco a poco vamos avanzando en la consecución de este fin.

“se han programado cursos para el profesorado sobre cómo introducir la perspectiva de género en las guías docentes, en la docencia en general y también en los proyectos de investigación”

Más concretamente, elaborar un IV Plan de Igualdad para seguir avanzando en la implementación de todas las medidas que aún no se han conseguido y afianzar las ya consolidadas. En el balance que se está haciendo del III Plan veremos hasta qué punto se han logrado implantar las medidas propuestas y plantearemos nuevas medidas, realistas y eficaces, que puedan llevarse a cabo con los medios con los que contamos.

La prevención y la sensibilización sobre la violencia y el acoso sexual en la Universidad será uno de los retos fundamentales para los próximos años. Con este motivo la universidad está revisando el Protocolo contra el acoso, que entró en vigor el 2016, con el objetivo de corregir las limitaciones que se habían observado y hacerlo más efectivo.

Introducir la perspectiva de género en todos los grados y postgrados es uno de los retos más ambiciosos, así como ofrecer formación al profesorado para que esté en disposición de aplicarla en la docencia y en la investigación.

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

J.G.A. Creo que luchar contra la precariedad entre el profesorado no funcionario y la consolidación de muchas plazas entre el personal de administración y servicios contratado que no forma parte de la plantilla estable pero que están cubriendo plazas estructurales. Estos dos sectores están por lo general bastante feminizados.

Una de las medidas más urgentes a nivel general es dotar de más recursos de personal y económicos a las Unidades de Igualdad para que puedan desarrollar su cometido de manera adecuada.

Para introducir la perspectiva de género en todos los grados y postgrados es imprescindible el compromiso firme de los equipos de gobierno de todas las universidades, pues es un proyecto ambicioso que las Unidades de Igualdad no pueden afrontar por sí solas.

Un tema importante para avanzar en la igualdad es la necesidad de colaborar con otras universidades españolas (a través de los encuentros de Unidades de Igualdad u otros marcos institucionales), así como con la Red de Universidades Vives (en el caso de las universidades de territorios de lengua catalana), sin olvidar el trabajo que se está llevando a cabo a través de la Comisión Mujer y Ciencia, del Consell Interuniversitari de Catalunya y los trabajos de la sectorial Política de Género de la CRUE.

“La prevención y la sensibilización sobre la violencia y el acoso sexual en la Universidad será uno de los retos fundamentales para los próximos años”

“Una de las medidas más urgentes a nivel general es dotar de más recursos de personal y económicos a las Unidades de Igualdad”

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

J.G.A. Como he comentado antes, la colaboración entre las universidades o los organismos relacionados con la igualdad de las diferentes comunidades es de suma importancia.

Hacer que se cumplan las leyes vigentes en materia de igualdad sería una primera medida en la que todas las instituciones deberían estar comprometidas. La ley de Igualdad de 2007 habría que actualizarla, hacer un balance de su aplicación en estos 11 años transcurridos. Un reto importante debería ser tomarse en serio la educación para la igualdad en todos los niveles educativos, pues si en los niveles anteriores no existe una educación en este sentido, no es mucho lo que se puede hacer una vez se llega a la universidad. Lo mismo con las comunidades autónomas que estén dotadas de leyes de igualdad, como Cataluña, cuya Ley de Igualdad de 2015 contempla una gran cantidad de iniciativas y proyectos que no se están llevando a término, posiblemente por falta de presupuesto. Y lo mismo con las leyes específicas contra la violencia machista, muchos de cuyos objetivos no se están cumpliendo. Los Institutos de la Mujer de las respectivas comunidades también están bajo mínimos, por lo que su acción es prácticamente testimonial. Todo ello repercute también en las actividades de las universidades y en sus Unidades de Igualdad.

Por lo que respecta a Europa, la creación de un distintivo para aquellas Universidades que se hubieran distinguido por una mayor efectividad podría ser un acicate para que los centros docentes se esmeraran en el cumplimiento y efectividad de la igualdad de género.

“La ley de Igualdad de 2007 habría que actualizarla, hacer un balance de su aplicación en estos 11 años transcurridos”

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID (UPM)



POLITÉCNICA



unidad de igualdad
universidad politécnica de madrid

igUALdad (I.G.) ¿Con que objetivo nace esta Unidad?

Paloma García-Maroto Olmos (P.G-M.O) El objetivo principal por el que nació esta Unidad fue para elaborar y desarrollar políticas de igualdad de género en nuestra Universidad a través de la realización de un Plan de Igualdad como herramienta fundamental de trabajo, además de llevar a cabo una serie de competencias recogidas en los Estatutos de nuestra Universidad, como son: informar y asesorar a los órganos de gobierno de la Universidad en materia de políticas de igualdad, apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad de género, y fomentar el conocimiento entre la comunidad universitaria del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

I.G. ¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas?

P.G-M.O En los últimos meses hemos llevado a cabo una serie de actuaciones muy interesantes desde la Unidad de Igualdad, una de ellas es la coordinación y gestión del Convenio de Colaboración entre la Comunidad de Madrid, a través su Consejería de Políticas Sociales y Familia y las Universidades

•La Unidad de Igualdad está compuesta por dos personas: Paloma García-Maroto Olmos, Directora de la Unidad y Lucía Jiménez Clavijo, puesto base (administrativa).

Públicas de Madrid, para la impartición de Títulos de Postgrado en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. En nuestra Universidad se impartirá el **Título de Especialista en Género, Tecnología y Liderazgo**.

Otra actuación importante tiene que ver con la elaboración y difusión entre nuestras/os estudiantes de ingeniería de la Convocatoria de **Becas Thales por la Diversidad**, en base a un Convenio de Colaboración firmado con dicha empresa, así como la convocatoria para dar a conocer a nuestras/os estudiantes su Centro de Innovación.

Asimismo, se ha puesto en marcha en nuestra Universidad el **Proyecto STEM Talent Girl** en colaboración con la Fundación ASTI Tech Group (líder europeo en robótica móvil) para el desarrollo del talento y el fomento de vocaciones científico-tecnológicas dirigido específicamente a mujeres, con el objetivo de inspirar y empoderar a niñas y adolescentes para plantearles el atractivo de las carreras STEM, mentorizadas por investigadoras, científicas, ingenieras y profesionales del ámbito de la Ciencia y la Tecnología, tanto de nuestra Universidad como de otras instituciones y empresas.

Hemos organizado y/o participado en diferentes eventos y mesas redondas en Centros de nuestra Universidad para poner en valor la perspectiva de género en las diferentes áreas de conocimiento que se imparten en la UPM.

Además, estamos llevando por los Centros de nuestra Universidad una **Exposición** informativa itinerante con el Diagnóstico del Plan de Igualdad y visibilizando a mujeres referentes que han estudiado en nuestras aulas y en la actualidad están desarrollando su carrera profesional en diferentes empresas e instituciones, para que sirvan de referentes a nuestras alumnas.

I.G. ¿Cuáles son los principales retos?

P.G-M.O El principal reto que nos hemos propuesto desde la Unidad de Igualdad es que se cumplan los objetivos que se plasmaron en el Plan de Igualdad, con lo que ello implica desarrollar sus medidas, y por ello, estamos realizando un gran esfuerzo de sensibilización e implicación de toda la comunidad universitaria, a la que desde aquí agradecemos ese apoyo y colaboración. Lo demuestra el hecho de que cada vez se realizan más actividades relacionadas con la igualdad por parte de los centros, hay más inquietud por fomentar vocaciones tecnológicas entre las jóvenes, más interés en introducir la perspectiva de género en las investigaciones que se llevan a cabo desde nuestra universidad, es decir, más conciencia por parte de todos y todas de cumplir con la Ley Orgánica de Igualdad y con las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

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

P.G-M.O Todas las medidas que aparecen en nuestro Plan de Igualdad son necesarias para conseguir esa igualdad real. Por

“...con el objetivo de inspirar y empoderar a niñas y adolescentes para plantearles el atractivo de las carreras STEM, mentorizadas por investigadoras, científicas, ingenieras y profesionales del ámbito de la Ciencia y la Tecnología”

ejemplo, para integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones sería necesario poner en marcha una política de presencia equilibrada en todos los órganos de gobierno y comités de selección y evaluación del PDI, integrar el Plan de Igualdad en la Política de Calidad de la UPM, desarrollar acciones formativas, etc.; para promover la conciliación y corresponsabilidad habría que establecer la flexibilidad horaria, apoyar a aquellas personas que tengan familiares a su cargo; para prevenir y actuar eficazmente contra todo tipo de violencia/acoso sería necesario aplicar el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, realizar asesoramiento y acompañamiento, campañas de sensibilización y cursos de formación; para promover vocaciones tecnológicas para incrementar la proporción de futuras mujeres investigadoras hay que diseñar contenidos y acciones específicas para captar a alumnas, jornadas de puertas abiertas, ferias y talleres; para promover el liderazgo de mujeres habría que incrementar su presencia en puestos de toma de decisiones, promover y apoyar su participación en conferencias de alto nivel; revisar impactos negativos de la normativa; promover la integración de contenidos de género en la docencia; apoyar la integración del análisis de género en la investigación.

Pienso que la medida más urgente es la concienciación de toda la comunidad universitaria respecto a la importancia que tiene implementar la perspectiva de género en todas las acciones que se lleven a cabo en la UPM, es decir, la aplicación de la transversalidad de género en todas sus actuaciones, ya sean normativas, de investigación, de docencia, de recursos humanos, de comunicación o de lenguaje. Es algo fundamental si queremos que en nuestra Universidad se llegue a poner en práctica una igualdad real.

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

P.G-M.O Es importantísimo que todas las instituciones, tanto a nivel regional como nacional o europeo estén implicadas con la igualdad de género a través de la elaboración y puesta en práctica de políticas donde quede reflejada la perspectiva de género. El respaldo legislativo por parte de estas instituciones es fundamental, además deberían de ser un modelo en el que poder reflejarnos aplicando esas políticas a nivel de organización interna, es decir, políticas de paridad, de conciliación, de flexibilidad horaria, de igualdad de salarios, de no discriminaciones, de no violencia, etc.

Un ejemplo de organización que ha dado un primer paso en la concienciación de la importancia del género en el mundo universitario es la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), con la constitución de un Grupo de Trabajo de Igualdad de Género dentro de la Sectorial de Sostenibilidad. Creo que es un primer paso, pero importante, ya que la CRUE es la interlocutora entre la Universidad y el Gobierno central y tiene un papel fundamental en los desarrollos normativos universitarios que afectan a nuestro país.

“...la medida más urgente es la concienciación de toda la comunidad universitaria respecto a la importancia que tiene implementar la perspectiva de género en todas las acciones que se lleven a cabo en la UPM”

TERRITORIO ESTUDIANTE: ARTÍCULO. MUJERES E INFORMÁTICA

VIOLETA SÁEZ BOTELLA

Estudiante de Ingeniería Informática
en la Universidad de Almería.

Escritora, en proceso de terminar
su primera novela.

Redactora en Terebi Magazine; revista
cultural sobre videojuegos compuesta
íntegramente por mujeres.



Comencé en el mundo de la informática siendo muy niña. Jamás me cuestioné o me pregunté si era algo apropiado para mí. A esa edad no te cuestionas si algo es para chicos o para chicas, ni prejuizas a los demás por sus gustos o aficiones. Me fascina la claridad en la mirada de un niño o niña, porque ellos se dejan llevar por aquello que sienten y no cuestionan tanto lo que les rodea. Simplemente se dejan llevar, pues todo es un juego para ellos.

Ojalá las cosas fuesen así de simples una vez creces. Es inevitable que, con el paso del tiempo, la sociedad, los acontecimientos y tu entorno moldeen tu pensamiento, acciones o hasta tu manera de ser. Quizás en ese sentido siempre he sido muy niña, pues nunca he dejado que «factores externos» definieran quién soy. Siempre he jugado con entusiasmo con aquello que me apasiona; independientemente de lo que la sociedad pueda pensar sobre mí.

Por ese motivo probablemente nunca me importó que ciertas personas, fuera de mi entorno, cuestionaran que yo quisiera estudiar una ingeniería. Pero peor aún era que, de entre todas las ingenierías quisiera estudiar, además, informática.

No nos engañemos, la desigualdad en el número de mujeres que cursan una ingeniería va más allá de los cánones establecidos a lo largo del tiempo sobre lo que hombres y mujeres son capaces de hacer, pues la informática es un medio aún extremadamente joven. Es extraño, ya que todo hoy en día funciona a través de un ordenador y es el principal medio de comunicación. La tecnología es el presente, pero la realidad es que estos avances han ocurrido a una velocidad tan alta, en los últimos años, que a todos y todas nos ha pillado a contrapié. Hace apenas veinte años la informática era una parcela reservada a un grupo muy cerrado de personas, prácticamente solo hombres en una franja de edad comprendida de los 16 a los 30 años, y no exentos de infinidad de prejuicios sobre su comportamiento. Para no andarnos con medias tintas los informáticos, para la mayoría, eran gente rara, excéntrica y antisocial.

Que la tecnología haya avanzado tan rápido no ha ocasionado que esa percepción sobre nuestro gremio sea a día de hoy distinta. Si a esto le añadimos el gran compromiso que conlleva el cursar una carrera científico-tecnológica debido a su elevada dificultad, obviamente, no facilita que exista un gran interés generalizado por cursar una carrera relacionada con informática (el número de alumnado en general suele ser bajo en comparación con otras carreras).

Todo esto ha provocado que exista una gran desigualdad entre el número de integrantes de género masculino y femenino que trabaja o cursa estudios informáticos. Barajamos datos donde en una clase de aproximadamente 100 alumnos solo un 10%, a lo sumo, son mujeres. Por desgracia, estos datos no van mejorando año tras año sino que parecen estar anclados y sin apenas variaciones conforme pasa el tiempo. Es fácil desanimarse ante esta realidad, pero considero que solo el tiempo puede ir poniendo las cosas en su lugar. La tecnología está a la orden del día y todo el mundo la usa diariamente, logrando que ya no sea algo extraño o abstracto para la mayoría de usuarios. Así pues, cada vez hay más gente interesada en su uso y aprendizaje, consiguiendo de esta manera romper con las barreras y prejuicios entorno a su uso. Al mismo tiempo, al ser una necesidad prioritaria para todos y todas, cada día será más necesaria la formación en torno a esta rama para poder desempeñar con eficacia cualquier puesto de trabajo.

Igualmente, la lucha permanente por la igualdad de género está cruzando fronteras que hasta hace unos años parecían infranqueables en la batalla por la integración de todos y todas en cualquier ámbito laboral. Es trabajo de todo el mundo el poder reivindicar quienes somos, lo que queremos y cuáles son nuestras ambiciones. Creo fervientemente que el

“Desgraciadamente el mundo de la informática y la tecnología no ha estado exento de múltiples prejuicios, que han hecho flaco favor a la imagen de nuestro gremio.”

motivo por el que hoy estoy aquí, ha sido gracias a la libertad que mi familia me ha brindado para poder definirme a mí misma. Por ese motivo, considero tan crucial el dejar de enmarcar a niños y niñas en los roles de género que hasta ahora nos han ido imponiendo socialmente. Si simplemente dejamos que sean ellos mismos quienes decidan elegir sus propias batallas, estaremos consiguiendo marcar definitivamente la diferencia.

Mi experiencia estudiando informática me ha otorgado el poder conocer a grandes profesionales y apasionados de la informática. Me ha hecho conectar y conocer a grandes amigos y amigas, con los que poder compartir mi gran pasión por este medio, a la par que aprendo y me conozco aún más a mí misma. No considero que exista ninguna clave para aconsejar a alguien que curse mi carrera. A nivel profesional las oportunidades son infinitas (a mí, por ejemplo, me permite compaginar a la perfección mi pasión por la escritura) y a nivel personal te aporta un gran poder resolutivo, a la hora de afrontar problemas. La clave en todo esto reside en simplemente alejarnos de los prejuicios y estereotipos sexistas y dejarnos llevar por quienes somos. Si quieres estudiar informática, porque te gusta y tienes los medios, hazlo y no pienses en nada más.

También considero fundamental el trabajo de los docentes a la hora de incentivar a sus alumnos y alumnas: motivarlos a seguir sus sueños, ayudarlos a conocer sus cualidades y formarlos para que logren mejorar. Es trabajo de todos y todas el hablar con los niños y niñas, en crear talleres para que los más pequeños tengan contacto con la tecnología a nivel educativo, por ejemplo, y por supuesto la concienciación social. Es una tarea que corresponde a todo el mundo tomar si queremos construir una sociedad más igualitaria e inclusiva en cualquier ámbito de nuestra vida. Pues todos tenemos derecho a ser como somos y luchar por nuestros objetivos sin que nadie nos señale con el dedo por el camino.

“Pues todos tenemos derecho a ser como somos y luchar por nuestros objetivos sin que nadie nos señale con el dedo por el camino”

CULTIVANDO IGUALDAD

ACTOS 8 DE MARZO

El 8 de marzo, con motivo del Día Internacional de las Mujeres, tuvieron lugar varias actividades para conmemorar este día y poner de manifiesto las desigualdades de género aún existentes en nuestra sociedad.

A las 11 y media de la mañana tuvo lugar la concentración y lectura del manifiesto 8M en el Auditorio de la Universidad de Almería, organizada por la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, en la que se reafirmó el compromiso de la Universidad por la consecución de la igualdad real y efectiva.

Dentro de la Jornada del Día Internacional de la Mujer "Visibilización de las mujeres", organizada por el Departamento de Educación, se presentó el Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería. Posteriormente se realizó una mesa redonda en la que se debatió sobre la conciliación laboral y familiar en la Universidad de Almería con la participación de mujeres del colectivo de PAS, PDI y estudiantes.

DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES
igUALdad **8 Marzo**

CONCENTRACIÓN Y LECTURA DEL MANIFIESTO 8-M

11:30 h.
Auditorio de la Universidad de Almería

Photocall en la puerta del Auditorio

lenguaje inclusivo y no sexista
lucha contra la discriminación
igualdad de oportunidades
cultura de no violencia
igualdad de derechos
corresponsabilidad
igualdad de trato
igualdad salarial
coeducación

Delegación del Rector para la Igualdad de Género

25^o ANIVERSARIO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA CCOO

Este evento se inscribe dentro de la jornada del Día Internacional de las Mujeres: "VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES" Departamento de Educación

- Fecha: 8 de marzo de 2018
- Organiza: Universidad de Almería
- Colabora: Delegación del Rector para la Igualdad de Género y Departamento de Educación.

PARTICIPACIÓN EN LAS III JORNADAS DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL

La Delegación del Rector para la Igualdad de Género participó en las III Jornadas de Representación Estudiantil que se desarrollaron durante los días 15 y 16 de marzo en la Universidad de Almería.

El viernes 16, el equipo de la Delegación impartió la charla "Igualdad en la Universidad", y explicó cuál es el papel de la unidad de igualdad dentro de la institución universitaria. También se presentó el "Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género" de nuestra universidad, aprobado en CG el 1/02/2018, y la guía sobre el Protocolo, mediante la cual se explicó cómo actuar ante una situación de acoso como representante estudiantil.

·Fecha: 16 de marzo de 2018

·Lugar: Universidad de Almería

·Organiza: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo.

·Colabora: Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

I CONCURSO DE MICRORRELATOS Y TUI TS DE LA DELEGACIÓN DEL RECTOR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



Además de la Jornada realizada con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora (8 de marzo), la Delegación del Rector para la Igualdad de Género lanzó el I concurso de microrrelatos y tuits con el objetivo de concienciar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las desigualdades existentes en materia de género, así como visibilizar el papel de las mujeres en la sociedad.

La temática del microrrelato y el tuit debían versar sobre igualdad de oportunidades, mujeres trabajadoras, conciliación o corresponsabilidad. Podía participar cualquier persona que perteneciera a la comunidad universitaria de la Universidad de Almería, tanto estudiantes como personal de la UAL (PAS o PDI)..

Durante los meses de marzo y abril ha estado abierto el plazo para participar en el concurso y el día 4 de mayo es cuando se dio a conocer el fallo del jurado, que determinó que las participaciones ganadoras fuesen:



1R PREMIO MICRORRELATOS: PAULA ZAPATA ÚBEDA

TÍTULO: MANUAL PARA NO SER UNA MUJER



Enfádate. Frunce el ceño cuando algo no te parezca bien. No tengas hijos porque la sociedad lo espere de ti, naciste para ser libre y decidir sobre tu cuerpo. Vuélvete loca sin que te importe lo que piensen los demás, sin dar explicaciones de tu locura. Eres magia. Sueña con ser cualquier cosa que se te ocurra pero hazlo, lucha sin escuchar las voces ajenas que intentan calmar tu sed de vivir. Olvídate de los espejos que proyectan una imagen de mujer perfecta y rompe los esquemas. Decide quién te toca y cuida tu alma de manos que la ensucien. Destroza con tu sonrisa los oídos del misógino. Calladitas no estamos más guapas, solo un poco más muertas. No somos señoritas ni princesas, somos una marea de mujeres fuertes que recogen los pedazos rotos de otras que ya no pueden alzar la voz. Deja el miedo para las películas, en esta historia la protagonista eres tú. Sé egoísta, decide amarte sobre todas las cosas y hazlo bien. No necesitas ser madre, hermana ni pareja de nadie para conseguir tu lugar. Levántate de cada zancadilla porque eres mujer y eso, amiga mía, es maravilloso.

2º PREMIO MICRORRELATOS: LAURA MOYA DÍAZ

TÍTULO: QUÉ BIEN TE QUEDA ESA LIBERTAD



Qué bonita estás cuando te quieres. Tú, si tú, mujer. Cuando te miras al espejo y sonríes, porque son tus labios quienes esbozan tu sonrisa, pero es en tus ojos, en tu mirada, donde mejor se puede ver. Qué bonita eres, tan fuerte y tan valiente. Cuando rompes cada grillete, cada barrera, y abres las alas y alzas el vuelo, sintiendo como cada ápice de tu cuerpo, y de tu mente, es libre. Que nunca te hagan creer lo contrario; que no te engañen diciéndote que eres inferior, que no te roben la sonrisa, que no te arranquen la libertad. Porque, permíteme que te lo diga, pero qué bien te queda esa libertad.

PREMIO AL MEJOR TUIT: MANUEL LÓPEZ MUÑOZ



Hubo sufragistas que fueron a presidio o que murieron por pedir #igualdad. Hoy hay mujeres perseguidas y muertas por lo mismo. ¿De verdad un día de tu sueldo vale más que su vida o su libertad? La igualdad es una actitud. @UALigualdad



- Entrega de Premios
- Fecha: 21 de Junio de 2018
- Lugar: Universidad de Almería

FINALIZA EL PROGRAMA DE SALUD SEXUAL, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

El 16 de mayo finalizó el Programa de salud sexual, igualdad y diversidad que se ha llevado a cabo durante todo el curso 2017-2018. Tanto los talleres como las charlas han tenido una gran afluencia de público durante todo el curso, haciendo ver que hay un gran interés por la formación en los distintos aspectos relacionados con la sexualidad.

Agradecemos a la Unidad de Estudios Sexológicos todas las charlas y los talleres impartidos, y a toda la comunidad universitaria por el interés mostrado.



- Fecha: octubre 2017 - mayo 2018
- Lugar: Universidad de Almería
- Organiza: Unidad de Estudios Sexológicos (UESX), Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo y la Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

JORNADA DE FORMACIÓN PRO LGBTI+

El jueves 17 de mayo, con motivo del Día internacional contra la LGBTIfobia, se celebró la Jornada de formación pro LGBTI+, en la que se reflexionó entorno a diversos aspectos sobre este colectivo.

En primer lugar, intervino Silvia Moreno, profesora de Psicología de la Universidad de Jaén, centró su ponencia en los obstáculos que tienen las personas trans para construir su imagen corporal. Posteriormente, realizó su intervención Moisés Catalán, psicólogo experto en diversidad sexual, hablando sobre la violencia intragénero.



·Fecha: 17 de mayo de 2018

·Lugar: Universidad de Almería

·Organiza: Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

CONFERENCIA LA INGENIERÍA ES FEMENINO: ¿DÓNDE ESTÁN LAS MUJERES?, POR SARA GÓMEZ

Sara Gómez Martín, con motivo de los actos del patrón de la Escuela Superior de Ingeniería, visitó la Universidad de Almería para dar a conocer el proyecto "Mujer e ingeniería" que se está llevando a cabo desde la Real Academia de Ingeniería, proyecto del que es responsable.

Se centró en la preocupación existente respecto al número de mujeres que deciden estudiar carreras STEM y destacó la necesidad de actuar para fomentar estas vocaciones, tal y como se está haciendo a través de la Real Academia mediante varias acciones como la mentorización de niñas y jóvenes de Primaria y Secundaria.



·Fecha: 18 de mayo de 2018

·Lugar: Universidad de Almería

·Organiza: Escuela Superior de Ingeniería y Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería.

JORNADA LGBTI+. SESIÓN DE TRABAJO SOBRE VIOLENCIA INTRAGÉNERO

El lunes 4 de junio la Universidad de Almería organizó una jornada de reconocimiento, sensibilización y visibilización del colectivo LGBTI+ en el campus universitario. Se realizó una sesión abierta de trabajo sobre violencia intragénero en la que participó el responsable de políticas LGBTI+ de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, Francisco López Franco, la Coordinadora provincial de Participación Ciudadana y Voluntariado, Laura Negrillo, el Defensor Universitario de la UAL, Juan Sebastián Fernández, el Presidente de la Asociación LGBTI+ Colega Almería, Antonio Ferre, el Presidente de la Asociación LGBTI+ Almería con Orgullo, Agustín Romero, el Jefe del Secretariado de Representación Estudiantil y Voluntariado, Bernardo Claros y la Secretaria del Consejo de Estudiantes, Laura Marcilla. En el transcurso de esta reunión se propusieron diversas medidas para fomentar la visibilización, la formación y la investigación en esta materia.

·Fecha: 4 de junio de 2018

·Lugar: Universidad de Almería

·Organiza: Universidad de Almería, Asociación Almería con Orgullo y Asociación Colega.



IZADO DE BANDERA LGBTI+

El miércoles 6 de junio en muestra de apoyo a los colectivos LGBTI+ se realizó el izado de la bandera LGBTI+ frente al auditorio de la Universidad de Almería. El acto comenzó con una lectura de manifiestos a manos de la Vicerrectora de Estudiantes y Empleo, junto a representantes de la Asociación Almería con Orgullo y Colega, estos manifiestos fueron un avance de los actos del Día del Orgullo LGBTI+.

Posteriormente se izó la Bandera Arcoíris y se realizó la plantación del Olivo que formará parte del Jardín de Causas Solidarias.

La finalización del acto se llevó a cabo en la Biblioteca universitaria Nicolás Salmerón donde se realizó una donación de bibliografía de temática LGBTI+.



·Fecha: 6 de junio de 2018

·Lugar: Universidad de Almería

·Organiza: Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería.

·Colabora: Asociación Almería con Orgullo y Asociación Colega.

RADIO UAL: “MUJERES Y LITERATURA”

El programa "Mujeres y Literatura" es un proyecto de la asignatura "Literatura y Género" del Grado de Filología Hispánica impartida por la profesora Isabel Navas Ocaña. El primer programa estuvo dedicado a la escritora almeriense Carmen de Burgos y el segundo se ha centrado en la figura y obra de Virginia Woolf.



Realización: Isabel Navas y alumnado de la asignatura “Literatura y género”

RADIO UAL: “DERECHO PARA TOD@S”

En la sección Rincón de la igualdad del tercer programa “Derecho para tod@s”, emitido el pasado 20 de abril en Radio UAL, se comentó la Proposición no de Ley sobre juguetes por la igualdad, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto (161/003029) y la Proposición no de Ley relativa a fomentar un uso igualitario del lenguaje, presentada por el Grupo Parlamentario Popular (161/003031).

Posteriormente, en el cuarto programa, se habló sobre tres iniciativas presentadas en el mes de abril de 2018 en el Congreso: Proposición no de Ley relativa a la prevención de la violencia de género digital entre la juventud (162/000648); Proposición no de Ley sobre medidas para evitar brecha de género y techo de cristal en la Universidad Española (161/003194) y Proposición no de Ley sobre medidas para avanzar en la igualdad de género en las profesiones sanitarias (161/003210).



Realización: M^a del Mar Gómez, Nuria Martínez y Olga Belmonte.

RADIO UAL: IDEAS EN ACCIÓN: ESPECIAL LGBTI+

El programa de radio Ideas en Acción emitido por RadioUAL y conducido por Bernardo Claros Molina dedicó el pasado 6 de junio un especial al colectivo LGBTI+. Se sentaron para hablar en la mesa distintos invitados como Javier López, responsable de políticas LGBTI+ de la Junta de Andalucía, Agustín Romero y Luz María García, fundadores de la asociación Almería con Orgullo y, por último, Laura Marcilla, estudiante de la Universidad de Almería y presentadora del programa de RadioUal Psicomemorias.

En este programa se trataron diversos temas como fueron las novedades de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGBTI y sus familiares en Andalucía, la necesidad de disminuir la discriminación en el ámbito educativo y fomentar la intervención aumentando la formación en diversidad y respeto en las aulas.

Se reivindicaron los derechos y la igualdad que aún es necesaria y se dio un adelanto de los actos que se llevarán a cabo por el Día del Orgullo.



Realización: Bernardo Claros Molina, Javier López, Agustín Romero, Luz María García y Laura Marcilla.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

La Delegación ha elaborado una Guía del protocolo como una de las medidas preventivas del PROTOCOLO de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Almería, aprobado por Consejo de Gobierno el 1/02/2018.

Para su difusión, se han programado unas visitas a las clases de todas las titulaciones, con el fin de que la comunidad estudiantil conozca la guía, el protocolo y sepan dónde acudir en caso de que detectasen o sufriesen cualquier tipo de acoso referente al protocolo.

Puedes consultar el protocolo completo en nuestra web:

www.igualdad.ual.es

O puedes solicitar la guía del protocolo en la unidad de igualdad.

