



igUALdad

Nº 13

Abril 2020

ENTREVISTAS
CAPITOLINA DÍAZ MARTÍNEZ
SUSANA GUERRERO SALAZAR

ARTÍCULO
PASTWOMAN

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 13

ABRIL 2020

igUALdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

www.igualdad.ual.es

 Cultivando igUALdad

COMITÉ DE REDACCIÓN:

Maribel Ramírez Álvarez. *Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.*

Eva Díez Peralta. *Directora de la Unidad de Igualdad de Género*

M^a del Mar Gómez Lozano. *Profesora titular de derecho mercantil de la UAL.*



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

ISSN 2444-8362. Publicación de difusión gratuita

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

REVISTA IGUALDAD Nº13. ABRIL 2020

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMIREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. CAPITOLINA DÍAZ MARTÍNEZ CATEDRÁTICA DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA	06
ENTREVISTA. SUSANA GUERRERO SALAZAR DOCTORA EN FILOLOGÍA HISPÁNICA Y PROFESORA DE LENGUA ESPAÑOLA EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	12
ARTÍCULO. VENTAJAS ECONÓMICAS, SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES DERIVADAS DE LA MAYOR PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS MARÍA DEL CARMEN VALLS MARTÍNEZ	17
ARTÍCULO. BRECHAS DE GÉNERO EN LA CARRERA UNIVERSITARIA PATRICIA ESPEJO MEJÍAS	22
ARTÍCULO. PASTWOMEN: UN PROYECTO QUE VISIBILIZA A LAS MUJERES EN EL PASADO MARGARITA SÁNCHEZ ROMERO	34
RESEÑA. “EL ENCAJE ROTO. ANTOLOGÍA DE CUENTOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES” DE EMILIA PARDO BAZÁN UNA RESEÑA DE MARÍA ISABEL MARTÍNEZ MOLINA	38
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	43
TERRITORIO ESTUDIANTE. EL CAMINO DE LA COMUNIDAD LGBTI+ EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA AGUSTÍN ROMERO LÓPEZ	47
RECONOCIMIENTOS. AYT. DE ALMERÍA. PREMIOS DÍA DE LA MUJER 2020	51
CULTIVANDO IGUALDAD.	53

EDITORIAL

EL ESTADO DE LO ESENCIAL

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

Vivimos tiempos confusos y me gustaría reflexionar sobre ellos desde la perspectiva de la igualdad, un aspecto que ha quedado reconocido como esencial. La pandemia que sufrimos nos hace ser conscientes de cuestiones que, por obvias, suelen pasar desapercibidas en nuestro día a día. La cotidianeidad, los hábitos interiorizados y los estereotipos que forman parte de nuestro imaginario colectivo enmascaran realidades que afloran en tiempos de crisis. Es por ello esencial, que, en este estado, nos cuidemos y respetemos. Ahora más que nunca.

La primera realidad que desvelan las pandemias es la de nuestra vulnerabilidad como individuos y como sociedades. Somos seres frágiles que, frente a las adversidades, podemos hacer aflorar lo mejor de nosotros mismos. Un ejemplo de ello es la respuesta de nuestro personal sanitario ante la crisis y el reconocimiento social que está recibiendo desde los balcones de cada casa y en el espacio de las redes sociales. Hoy nos congratulamos de todos los profesionales que esta universidad ha ido formando, por el compromiso y responsabilidad con el que cada uno, en su ámbito, está desempeñando su labor.

Las cifras acreditan que las mujeres somos las principales cuidadoras en el ámbito de la sanidad y también en el ámbito privado de la familia. El cuidado de las personas aisladas por la cuarentena, sin hospitalización, está recayendo fundamentalmente en las mujeres, de manera que también aumenta su mayor exposición al contagio. Y el personal sanitario está sufriendo esta sobreexposición a la enfermedad, como también la sufren las cuidadoras familiares.



*Vicerrectora de Estudiantes,
Igualdad e Inclusión.*

Es ya indiscutible que, cuando nuestros modelos sociales sufren alguna convulsión, hay una vuelta a lo esencial, a lo que nos mantiene unidos como sociedad. Ese elemento básico es el cuidado. En tiempos confusos muchas mujeres, desde distintos ámbitos, aportan la claridad que mantiene nuestra cohesión social y hace que sea visible la mejor expresión de los seres humanos. Vaya desde nuestra universidad el reconocimiento y la admiración más sincera hacia todas y todos aquellos que nos cuidan. Y el acompañamiento, desde aquí, a tantas familias por la pérdida de sus seres queridos a causa de esta terrible y asoladora enfermedad.

En el plano institucional, no puedo dejar de referirme, por su relevancia, a la aprobación del *I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería* el pasado 31 de enero por el Consejo de Gobierno. El Plan estructura sus objetivos y acciones en torno a cuatro ejes, todos ellos de indiscutible relevancia. Sin embargo, debo referirme ahora especialmente al último (corresponsabilidad y conciliación) pues algunas de las acciones previstas han tenido que implantarse de manera apresurada, por las exigencias que nos ha impuesto el declarado estado de alarma. Ahora más que nunca deben conjugarse de manera armónica en cada hogar, en cada familia, los derechos de sus integrantes. Buen momento para poner a prueba nuestra flexibilidad y adaptación a determinadas medidas como las que se derivan de la necesaria conciliación, a un mismo tiempo, de la vida laboral-académica, personal y familiar. Y como no, el respeto a las mujeres. La lucha contra el acoso ha tenido que reforzarse y disfrazarse en esta crisis con un instrumento especial: la "Mascarilla 19". Esperemos que no sea muy demandada y que algunos hombres, en este tiempo que también es de interiorización, reflexionen sobre su actuar, como sugiere un verso del poema «Al triste» de BORGES:

*"Una sola mujer es tu cuidado,
igual a las demás, pero que es ella".*

ENTREVISTA

CAPITOLINA DÍAZ MARTÍNEZ

igUALdad (I.G.) En enero de este año 2020 ha visitado la Universidad de Almería para impartir un curso en formación del PDI sobre la incorporación de la perspectiva de género en la investigación. ¿Por qué es importante investigar desde una perspectiva de género?

Capitolina Díaz Martínez (C.D.M.) Investigar con perspectiva de género supone que al investigar seres sexuados (de tejidos a organismos completos o incluso sociedades) hemos de asumir, de partida, que los sexos y/o géneros presentes en cada investigación ni necesariamente se comportan de la misma forma ni de una forma diferente. Hay que partir de la consideración de que cada sexo y/o género que estemos estudiando (sea el de una célula, un tejido, una mujer de edad avanzada o un delfín macho adulto), en principio, pueden tener un comportamiento igual a los otros sexos/géneros ante un fenómeno (sea biológico, social, interno o ambiental...) o pueda tener un comportamiento diferente. Caben ambas posibilidades, la de la igualdad y la de la diferencia (y sus grados). Por tanto, ambas posibilidades deben ser consideradas, rastreadas, analizadas, antes de predicar universales a partir de realidades parciales (un solo sexo, por defecto el patrón masculino).

I.G. ¿Cuáles son los problemas que nos encontramos si esto no se aplica?

C.D.M. El problema fundamental es que si a partir del estudio de un solo sexo o de un solo género sacamos conclusiones que aplicamos universalmente a todos los sexos o géneros, estaremos tratando (probablemente) a la mitad de la población a la que nos referimos como si fueran lo que no son. Hay enfermedades cuya sintomatología



- Catedrática de Sociología de la Universidad de Valencia.
- Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia del Gobierno de España (2006-2008).
- Consejera de Investigación en la Representación Permanente de España ante la Unión Europea en Bruselas (2008).
- Directora General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad (2008-2009) y Directora de la Oficina de Relaciones Internacionales del Ministerio de Igualdad (2010).
- Presidenta de AMIT: Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (2013-2016).

es diferente en hombres y en mujeres (si sólo reconocemos la sintomatología masculina) se nos pasarán por alto las mujeres que padecen dicha enfermedad, lo cual puede dar lugar incluso a muertes innecesarias. Una temprana alarma en ese sentido la dio la doctora Bernardine Healey¹ ya en 1991 denunciando el desconocimiento, por parte de la ciencia médica, de buena parte de los síntomas de infarto de las mujeres y su diferencia con los de los hombres. Esto mismo se puede decir de aplicaciones tecnológicas (tamaño y forma de los cinturones de seguridad y de los asientos de los coches; tamaño de los teléfonos móviles o de las barras de los autobuses...) o de comportamientos sociales (formas de estudio y aprendizaje y campos de interés de niñas y niños, comportamiento en el aula...).

I.G. A lo largo de su trayectoria profesional ha desempeñado diversos cargos en Ministerios. ¿Qué aportan las mujeres en especial en este nivel político? ¿Cómo valora su experiencia?

C.D.M. Las mujeres en la política aportan todo aquello que las pueda diferenciar de los hombres del mismo grupo (de edad, de nivel educativo, clase social, partido político, estado civil, etc. etc.). La perspectiva de género viene a ser, de alguna manera, la perspectiva de la diferencia, de la distinción, entre una cosa y otra que se le parece, pero no es lo mismo. Por ello, hay que empezar diciendo que las mujeres, cada mujer política, no está probado que aporte algo distinto que determinados hombres. El comportamiento depende de muchos factores. El ADN biológico y la experiencia vital son irrepetibles. Su combinación también lo es. Pero como cada mujer tiene una experiencia vital femenina, no masculina (o trans) sólo puede percibir la política con ese cerebro desarrollado con sus experiencias de mujer en una sociedad de predominio masculino. Tiene, en principio una experiencia y un conocimiento tamizado por su posición en un mundo en las que las

“El problema fundamental es que si a partir del estudio de un solo sexo o de un solo género sacamos conclusiones que aplicamos universalmente a todos los sexos o géneros, estaremos tratando (probablemente) a la mitad de la población a la que nos referimos como si fueran lo que no son”

¹ Healy Bernardine P. (1991), “The Yentl syndrome”, New England Journal of Medicine, Jul 25;325(4):274-6.

de su género ni son la norma ni ostentan el poder. Así pues, y aunque hayan aprendido las normas y las artes del dominio masculino (o no estarían en política) las han aprendido desde otro lugar: el femenino. Ello, cabe pensar, favorecería el que si no están demasiado temerosas de que el poder (por defecto, masculino) las tache de no-buenas por no seguir las pautas dominantes, puedan aportar soluciones novedosas a viejos y nuevos problemas.

Pasar por algunos cargos políticos ha sido una de las mejores cosas que me han pasado y siempre estaré agradecida a quienes me apoyaron y/o me nombraron. No menciono nombres, pero ellas y ellos saben quienes son. Me he movido sobre todo en entornos de mujeres interesadas en mejorar la situación de las mujeres (en la educación, en el empleo, en la investigación), lo cual me ha facilitado estar en entornos muy solidarios. Los hombres que me acompañaron en mis diversos puestos, en buena medida se comportaron como mujeres que creían en lo que estábamos haciendo y mostraron, como ellas, un compromiso a prueba de vaivenes políticos y veleidades varias.

I.G. Como investigadora, un tema entre los muchos tratados en sus trabajos, han sido las brechas de género, salariales, del cuidado... ¿qué medidas hay que tomar para que se vayan cerrando?

C.D.M. Efectivamente, las brechas de género es uno de los temas en los que he investigado y sigo haciéndolo. En el origen de las brechas de género está la desigual valoración social (económica, política y de prestigio) de las tareas tradicionalmente femeninas y las tradicionalmente masculinas. Vivimos en sociedades mercantilizadas y monetarizadas. Aquello que no tiene un valor de cambio traducido en dinero, apenas tiene valor social. Las mujeres han dedicado y dedican mucho esfuerzo a realizar tareas no mercantilizadas y, consiguientemente, no monetarizadas. Por eso, no se les reconoce el enorme aporte social que realizan. Se desvaloriza lo que hacen, lo que producen y, en una lamentable derivada, se las desvaloriza a ellas.

“En el origen de las brechas de género está la desigual valoración social (económica, política y de prestigio) de las tareas tradicionalmente femeninas y las tradicionalmente masculinas”

Para reducir seriamente las brechas de género hay que cambiar la jerarquía de valoración social. Diseñar una nave espacial, una app para los móviles o una vacuna anti COVID-29 merece sin duda un gran reconocimiento (lo hagan hombres, mujeres o equipos mixtos). Pero quienes lo hacen han sido/son cuidadx, atendidox, en sus necesidades básicas (biológicas y emocionales) mayoritariamente por mujeres. Ese cuidado merece también un gran reconocimiento. Sólo cuando el reconocimiento de los cuidados se incrementa -cuando la vida, la buena vida, sea la principal preocupación social y no la riqueza (casi a cualquier precio)- se aminorará el reconocimiento de los logros materiales y se alcanzarán unos niveles de equilibrio que colmatarán las brechas de género.

I.G. ¿Qué hay que hacer para cumplir con la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible?

C.D.M. No me siento con capacidad de responder de una forma breve a una pregunta tan amplia. En aras de la brevedad, repito lo que acabo de decir: hay que cambiar la jerarquía de valores sociales. Hay que poner la vida de calidad -el bienestar humano- en el centro de las preocupaciones y de los logros individuales, grupales, globales. Enseñar en nuestros centros educativos, poner en nuestras leyes y prácticas diarias el que nada vale nada si daña a otros seres humanos (dañar al planeta y a otros animales también nos daña, aunque por supuesto, todo es cuestión de grados).

I.G. En los últimos años se están impulsando medidas para fomentar que las jóvenes cursen estudios relacionados con la tecnología, dado que las mujeres están poco representadas en estas carreras. ¿Cómo podríamos romper con todos los estereotipos de género que giran en torno a las mujeres dentro del mundo de la ciencia?

C.D.M. Creo que caben dos tipos de medidas. Por una parte, es imprescindible que los estudios más feminizados incluyan la formación tecnológica imprescindible hoy para ejercer cualquier actividad,

“...hay que cambiar la jerarquía de valores sociales. Hay que poner la vida de calidad -el bienestar humano- en el centro de las preocupaciones y de los logros individuales, grupales, globales”

sea de humanidades de ciencias sociales o tecnológica. Las niñas y las jóvenes tienen una dedicación y unos conocimientos tecnológicos más elevados de lo que se suele reconocer. Incorporar las tecnologías más avanzadas a todos los grados es algo imprescindible para chicas y para chicos, aunque al profesorado nos obligue a reciclarnos de forma acelerada. Por otra parte, como han demostrado universidades que sí creían en la necesidad de incorporar mujeres a los estudios tecnológicos (el caso más claro es el de la Universidad Carnegie Mellon²), hay que estudiar por qué las chicas rechazan estudiar ciertas carreras y por qué los chicos rechazan otras y a partir de ahí diseñar estrategias para que cambien los intereses de unas y otros. Hay que cambiar las carreras, no las chicas. Son los estudios tecnológicos los que tienen escasez de chicas y de chicos, los que tienen que dotarse de otro perfil. Otro perfil que no va a reducir, sino todo lo contrario, su calidad.

I.G. ¿Qué medidas deberíamos tomar las universidades y las administraciones para fomentar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres en el ámbito universitario?

C.D.M. Nuestras instituciones vienen del medievo. En su concepción general poco han cambiado. Hay muy pocos responsables universitarios que realmente creen que las mujeres no están en igualdad con los hombres dentro de nuestros campus. Un ejemplo claro y clamoroso es que la entidad que representa a los (apenas las) rectores del país, la CRUE, se ha negado sistemáticamente a creer que tenemos un problema de igualdad en las universidades y a crear por ello una Sectorial de Igualdad, cuando tiene sectoriales de casi todo. Llegado al tiempo del “MeToo” y de los 8M, etc. no le ha quedado otro remedio que crear un organismo, pero no del nivel de una Sectorial. Pues de la CRUE abajo, casi todas las instituciones universitarias igual. Tienen Unidades de Igualdad porque se lo

“...hay que estudiar por qué las chicas rechazan estudiar ciertas carreras y por qué los chicos rechazan otras y a partir de ahí diseñar estrategias para que cambien los intereses de unas y otros.”

² Jane Margolis and Allan Fisher (2002), *Unlocking the Clubhouse. Women in Computing*, Cambridge (Mass): MIT Press.

impone una ley orgánica, pero la grandísima mayoría las tienen infradotadas y a éstas les cuesta lo indecible conseguir que se cumplan los Planes de Igualdad, que también consiguen trabajosamente que se aprueben. Y en el nivel ministerial, cuando se aprobó la LOMLOU, que fue la ley universitaria que introdujo la igualdad en nuestros recintos académicos, se dejó fuera una propuesta de que el Consejo de Universidades (u organismo equivalente) evaluara periódicamente los avances de igualdad en cada universidad y aplicara políticas de premio y castigo consecuentemente. Siguiendo con el estamento ministerial, me gustaría mencionar que en 2006 se creó en el entonces Ministerio de Educación y Ciencia la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC). Pues bien, sigue existiendo (por el compromiso de sucesivos Secretarios/as de Estado y Ministras/os) pero no se la ha incorporado a la estructura orgánica del ministerio. No existe ni ha existido en el organigrama del ministerio al que corresponda. Sigue dependiendo, 14 años después, de la buena voluntad de quien esté al mando.

Descendiendo al nivel de lo que se puede hacer en una universidad en particular, basta con leer las muchas guías y publicaciones al respecto que tiene la Comisión Europea.

I.G. ¿Qué mensaje le gustaría trasladar a la sociedad en general para sensibilizar sobre la igualdad de género?

C.D.M. Una sociedad que limita las oportunidades reales de más de la mitad de su población por el sexo o el género no puede considerarse una sociedad democrática. Cada persona, en su quehacer cotidiano tiene que preguntarse si contribuye a erradicar esta desigualdad o a reproducirla. No sólo las autoridades tienen poder, buena parte del poder que tienen se lo damos cada una y cada uno de los que sostenemos el mundo. Las acciones individuales pueden forzar cambios.

“Una sociedad que limita las oportunidades reales de más de la mitad de su población por el sexo o el género no puede considerarse una sociedad democrática”

ENTREVISTA

SUSANA GUERRERO SALAZAR

igUALdad (I.G.) ¿Qué es el sexismo lingüístico?

Susana Guerrero Salazar (S.G.S.) El trato discriminatorio que, a través de la forma del mensaje, se da a cualquiera de los sexos, aunque, obviamente, es el sexo femenino el que resulta afectado más frecuentemente, debido a que el lenguaje es reflejo de la sociedad, y, por tanto, refleja el androcentrismo y la situación de discriminación que han sufrido y sufren las mujeres.

I.G. ¿Es consciente o inconsciente, a su juicio, el uso sexista del lenguaje?

S.G.S. La mayoría de las veces es totalmente inconsciente, ya que hablamos o escribimos siguiendo pautas consolidadas por la tradición sobre las que no solemos reflexionar ni las mujeres ni los hombres.

I.G. Usted propone alternativas no sexistas a la utilización discriminatoria de la lengua. Háblenos un poco de ellas.

S.G.S. La lengua española es muy rica y ofrece múltiples posibilidades, que van desde jugar con las formas verbales, con la voz activa o pasiva de los verbos, con la pasiva refleja, con las oraciones impersonales... Podemos sustituir el género gramatical masculino (cuando el contexto no deje claro si es inclusivo o no) por el empleo de epi-cenos, colectivos, sustantivos comunes en cuanto al género... o emplear perífrasis, aposiciones, formas desdobladas, metonimias... Lo fundamental es tener en cuenta que estas propuestas no han de entenderse como fórmulas que puedan aplicarse sistemáticamente en todos



- Doctora en Filología Hispánica y profesora de Lengua española de la Universidad de Málaga.

- Premio Extraordinario de Licenciatura y Premio Extraordinario de Doctorado.

- En 2014 recibió un reconocimiento por parte del Instituto Andaluz de la Mujer por su labor en coeducación.

- Premio Nacional de Ensayo Leonor de Guzmán en 2016 por la investigación sobre La prensa deportiva española: sexismo lingüístico y discursivo (UCO, 2017).

- Miembro de la comisión permanente de Igualdad de la UMA.

los casos por igual, sino que el contexto será determinante a la hora de optar por un procedimiento u otro. Por ejemplo, las formas desdobladas deben reservarse para casos muy puntuales, como el encabezamiento de una carta (o de un correo electrónico) o el comienzo de un discurso público; así mismo, las barras pueden aparecer en los encabezamientos de cartas y correos y, sobre todo, en los impresos o formularios; la arroba solo tiene cabida en la publicidad impresa (donde todo se admite) o en espacios digitales muy informales. No olvidemos que el lenguaje inclusivo debe lograr un equilibrio entre una utilización adecuada de los usos lingüísticos que representen en equidad a mujeres y a hombres y un estilo correcto, claro y coherente.

I.G. Es ampliamente admitido que las nuevas tecnologías han transformado la forma de comunicar, si bien hay quienes opinan que sirven en mayor medida para promover en lugar de para desmontar tópicos sexistas. ¿Está de acuerdo con esta idea?

S.G.S. En la actualidad, las redes sociales se han convertido en un arma de doble filo. Por una parte, son un espacio de denuncia de todo tipo de discriminaciones, entre ellas, las que sufren las mujeres por el mero hecho de ser mujeres; por otra, son un vehículo que permite atacarlas con total impunidad. Hay todo un activismo feminista en el entorno digital, pero también se ejerce una gran violencia hacia las mujeres en estos espacios, pues el anonimato que permiten los ámbitos digitales da pie a promover actitudes machistas y misóginas.

I.G. ¿Podría afirmarse que la publicidad está dejando atrás los viejos estereotipos o roles tradicionales que se han asignado al hombre y a la mujer?

S.G.S. En parte sí y en parte no. En la actualidad, la publicidad nos presenta a mujeres plenamente incorporadas al espacio público, pero no deja de

“...el lenguaje inclusivo debe lograr un equilibrio entre una utilización adecuada de los usos lingüísticos que representen en equidad a mujeres y a hombres y un estilo correcto, claro y coherente”

decirnos que el espacio privado es el propiamente suyo (es decir, las tareas domésticas y el cuidado de mayores y de menores). Nos faltan hombres incorporados con naturalidad en los espacios privados, el tema de la paternidad apenas se trata y, aún menos, el cuidado de las personas mayores por parte de ellos. Y una de las cosas que más me preocupa es la involución que hemos experimentado en cuanto al canon de belleza. Nunca antes la mujer ha recibido un mensaje más claro, en todas las etapas de su vida, sobre que su éxito está estrechamente relacionado con ser (o mantenerse) bella, joven y delgada. Por otra parte, lejos de abolir a la mujer objeto, hemos incorporado al hombre objeto. No estoy nada de acuerdo con esta igualdad mal entendida.

I.G. Los centros educativos tendrían que tener, entre sus objetivos prioritarios, enseñar un mejor uso del lenguaje para comunicar y aprender, ¿podría ser este un factor determinante para alcanzar un desarrollo académico satisfactorio?

S.G.S. Sin duda, yo creo firmemente que en las primeras etapas de la vida lo que hay que trabajar es la comprensión lectora, sobre todo con el fomento de la lectura. Adquirir una buena comprensión lectora te dará éxito en todas las materias. A partir de la comprensión hay que trabajar la expresión oral y escrita con la misma importancia. Nuestro sistema educativo no da la suficiente importancia a la expresión oral, cuando ella es determinante para adquirir habilidades sociales.

I.G. ¿En qué medida el uso de un lenguaje inclusivo puede contribuir a la consecución de una igualdad verdadera entre las personas?

S.G.S. Obviamente cambiar algunos usos lingüísticos no va llevar aparejados grandes cambios sociales, sin embargo, no hacerlo sí que puede repercutir en ralentizarlos, pues supone no dar visibilidad a las mujeres e insistir en el androcentrismo. Lo lógico es que los cambios sociales y lingüísticos ocurran en paralelo.

“Nunca antes la mujer ha recibido un mensaje más claro, en todas las etapas de su vida, sobre que su éxito está estrechamente relacionado con ser (o mantenerse) bella, joven y delgada”

I.G. A su modo de ver, ¿qué estrategias deben adoptar las instituciones y organismos públicos, especialmente las universidades, para sustituir un lenguaje sexista por un lenguaje inclusivo?

S.G.S. En primer lugar, invertir en formación; en segundo lugar, una vez que la comunidad universitaria ha reflexionado sobre la importancia de emplear un uso igualitario del lenguaje, aportar materiales y recursos que ayuden a materializar su uso correcto en la práctica diaria. Existen muchos prejuicios, más ideológicos que lingüísticos, que afectan a aspectos concretos que han tenido mucha repercusión mediática, como determinadas feminizaciones (miembra, portavoza), las formas desdobladas (ciudadanos y ciudadanas) o el uso de alternativas ajenas al sistema de nuestra lengua (@, x, e). Estos debates parciales sobre aspectos puntuales han generado un rechazo en parte de la población hacia este tema, debido al desconocimiento de los estudios lingüísticos que han abordado la lengua española desde la perspectiva de género; a la ignorancia sobre lo que realmente es y supone para las mujeres que el lenguaje nos represente de manera sesgada; al tratamiento paródico de este lenguaje que, a menudo, se propaga desde los medios de comunicación; al miedo a unos nuevos hábitos lingüísticos que se perciben como una amenaza que viene a destruir nuestra lengua. Sin embargo, el uso igualitario del lenguaje no es más que la consecuencia de que nuestra lengua está viva y está dando respuestas a las demandas de una parte de la sociedad que no se siente bien representada con determinados usos lingüísticos.

I.G. ¿Dada su dilatada trayectoria en este campo, ¿considera que la investigación con perspectiva de género en la Lingüística española ha evolucionado y mejorado??

S.G.S. La investigación con perspectiva de género en la Lingüística española empieza a gestarse a finales de los 70, paralelo a nuestra Constitución, más tarde

“...el uso igualitario del lenguaje no es más que la consecuencia de que nuestra lengua está viva y está dando respuestas a las demandas de una parte de la sociedad que no se siente bien representada con determinados usos lingüísticos”

que en otras lenguas, dado que el franquismo frenó los avances que las mujeres estaban llevando a cabo en el resto de Europa y en Norteamérica. No obstante, en las últimas décadas se han publicado magníficos estudios que han aplicado esta perspectiva de análisis a la Sociolingüística, a la Lexicografía, a la Lexicología y al Análisis del Discurso. Así se ha demostrado que el habla de mujeres y hombres es diferente y que los distintos usos sexistas han quedado fijados en la imagen estereotipada de las mujeres que está presente en la paremiología, en los tacos e insultos, en los eufemismos, en los neologismos, en los diccionarios y en todo tipo de discursos. El problema es que lo que nos llega a través de los medios y de las redes no suelen ser los resultados de estos trabajos, sino cuestiones puntuales para parodiar a personas concretas (sobre todo del ámbito político) o al conjunto de las feministas.

I.G. En su opinión, ¿somos conscientes del poder y de la influencia que tiene la lengua en las creencias, valores, actitudes y comportamientos de nuestra sociedad?

S.G.S. En general, se infravalora su importancia y no nos damos cuenta de que el lenguaje con el que se nos educa construye nuestra autoestima; además, la lengua es el instrumento que poseemos para expresar nuestros pensamientos, nuestras ideas y nuestra forma de concebir el mundo, de forma que es como la radiografía de una sociedad en un determinado momento. Así mismo, no podemos olvidar que el lenguaje es una herramienta de poder con la que se puede llegar a ejercer una gran violencia.

“...el lenguaje es una herramienta de poder con la que se puede llegar a ejercer una gran violencia”

ARTÍCULO

VENTAJAS ECONÓMICAS, SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES DERIVADAS DE LA MAYOR PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS

La escasa representación que tradicionalmente ha tenido la mujer en puestos de gestión es debida al denominado “techo de cristal”, una barrera cultural invisible que impide que las mujeres mejor formadas ocupen puestos de responsabilidad en las empresas. La igualdad de oportunidades, tanto en términos sociales como económicos, es un derecho humano fundamental. Además, la exclusión sistemática de las mujeres, que constituyen la mitad de la sociedad, da lugar en las empresas a órganos de dirección no óptimos.

Un objetivo primordial de la Unión Europea es lograr la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos, incluido la toma de decisiones y la representación en los consejos de administración de las empresas. En este sentido, algunos gobiernos han promulgado leyes obligatorias o voluntarias para promover la igualdad de género, mientras que otros solamente han dado recomendaciones al respecto.

En España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el fomento de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, a alcanzar para 2015. Por otra parte, el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, promulgado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, indica que, en el año 2020, al menos el 30% de los miembros del consejo de administración deben ser mujeres. En la reforma del Código se planea incrementar dicho porcentaje hasta el 40%.



MARÍA DEL CARMEN VALLS MARTÍNEZ

- Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales.
- Profesora Titular del área de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Almería.
- Sus líneas de investigación son Operaciones y Valoración Financiera, Economía de la Salud, Banca Ética y Estudios Económicos de Género.

La Tabla adjunta muestra la situación en los principales países europeos, así como en Estados Unidos, Japón y China, para los años 2007 y 2020. Se observa cómo los países nórdicos presentan, en general, los porcentajes más elevados y tienen una tradición más favorable hacia la inclusión de la mujer. Actualmente, Grecia y Portugal presentan las cifras más bajas. España, se encuentra en una posición intermedia, pero con el 22% de presencia femenina, aún está lejos de la cuota prevista del 40%. Estados Unidos muestra una situación similar a la que hoy tiene nuestro país, pero muy por debajo de la mayoría de los países europeos desarrollados. Fuera de nuestro entorno, China y Japón exhiben cifras que indican una fuerte discriminación de la mujer en la toma de decisiones.

“España, se encuentra en una posición intermedia, pero con el 22% de presencia femenina, aún está lejos de la cuota prevista del 40%”

Porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración

País	Cuota legislación	% mujeres		Variación
		2007	2020	
Austria	30%	5,0%	19,2%	+14,2
Bélgica	33%	6,4%	30,7%	+24,3
Dinamarca	NO	15,3%	30,3%	+15,0
Finlandia	NO	18,5%	32,8%	+14,3
Francia	40%	8,8%	43,4%	+34,6
Alemania	30%	11,3%	31,9%	+20,6
Grecia	NO	11,2%	11,3%	+0,1
Irlanda	NO	6,7%	17,6%	+10,9
Italia	33%	3,2%	34,0%	+30,8
Holanda	30%	13,9%	29,5%	+15,1
Noruega	40%	34,2%	42,1%	+7,9
Polonia	NO	11,9%	20,1%	+8,2
Portugal	33%	3,2%	16,2%	+13,0
España	40% *	6,22%	22,0%	+15,8
Suecia	NO	23,8%	36,3%	+12,5
Reino Unido	25%	11,4%	27,2%	+15,8
Estados Unidos	NO	-	21,7%	
Japón	NO	-	5,3%	
China	NO	-	9,7%	

* Cifra que se incorporará en la reforma del Código de buen gobierno de la CNMV.

Los argumentos en favor de la igualdad de género en los consejos de administración se pueden clasificar fundamentalmente en dos grupos: éticos y económicos. Desde un punto de vista ético, la igualdad puede considerarse un objetivo en sí mismo, de modo que, si el número de mujeres aumenta, el objetivo está logrado, independientemente de los efectos que ello pudiera tener para la empresa o su entorno. Sin embargo, desde una perspectiva económica, la cuota establecida por ley ha sido ampliamente cuestionada, argumentando que las mujeres deben ser promocionadas en base a su formación y experiencia profesional, puesto que, de otro modo, la empresa podría ver perjudicada su rentabilidad. Ahora bien, si se demuestra que la mayor presencia de la mujer en puestos directivos es positiva para la empresa, tanto económica como social y medioambientalmente, entonces se justificaría la exigencia de cuotas por ley.

Se ha considerado a la diversidad de género como una espada de doble filo, dando lugar al debate de homogeneidad entre grupos frente a heterogeneidad. Se aduce que los grupos homogéneos (esto es, consejos formados por hombres) se comunican mejor y es más probable que compartan la misma opinión, por lo que tienen mayor cohesión y menos conflictos emocionales. Por el contrario, los grupos heterogéneos (esto es, formados por hombres y mujeres) muestran una perspectiva más amplia y, por ende, plantean un abanico más amplio de alternativas para evaluar y soluciones posibles; sin embargo, hombres y mujeres tendrían conflictos entre ellos e insatisfacción, de modo que la toma de decisiones sería más lenta y menos efectiva, lo cual es un problema, especialmente en entornos competitivos, donde la habilidad para reaccionar rápidamente a los cambios del mercado es importante. No obstante, la diversidad de género aporta ventajas que compensan más que de sobra los inconvenientes, conduciendo a una resolución de problemas de mayor calidad, superando a los grupos homogéneos.

“...si se demuestra que la mayor presencia de la mujer en puestos directivos es positiva para la empresa, tanto económica como social y medioambientalmente, entonces se justificaría la exigencia de cuotas por ley”

“...la diversidad de género aporta ventajas que compensan más que de sobra los inconvenientes, conduciendo a una resolución de problemas de mayor calidad...”

Hay estudios que muestran que las mujeres tienen un mejor conocimiento de los clientes y la mejor comprensión del mercado permite una mayor penetración del mismo. Las mujeres tienen más habilidades relacionales, son más cooperativas y tienen un estilo más participativo en la toma de decisiones que los hombres, lo que facilita la relación con otros grupos interesados en la empresa (empleados, proveedores, etc.). Asimismo, los valores que las mujeres asignan a los temas sociales son diferentes, de modo que son más generosas hacia la comunidad, prestando más atención al bienestar de la sociedad, estando más comprometidas social y medioambientalmente; en definitiva, son más altruistas y más éticas en la toma de decisiones.

La última crisis financiera reforzó la importancia de la responsabilidad social de las empresas, de tal modo que los tradicionales indicadores financieros de las compañías actualmente son complementados con información medioambiental, social y de gobierno corporativo. Hay una serie de estudios científicos que avalan cómo la mayor presencia de la mujer en los consejos de administración de las empresas da lugar a unos mejores resultados, medidos a través de la valoración de las acciones en los mercados financieros, así como a unas políticas más socio-medioambientalmente responsables.

La inversión socialmente responsable está en auge y los inversores buscan empresas donde haya diversidad de género. La tendencia actual hacia inversiones socialmente responsables anima a los inversores y analistas a considerar, cuando toman sus decisiones de inversión la existencia de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los consejos como una variable positiva de inversión. Por tanto, los resultados económicos, la visibilidad en los medios y la demostración de compromisos con respecto a cuestiones sociales y éticas, dará lugar a una mayor demanda de sus acciones y a un incremento en su precio. En definitiva, la diversidad de género es una señal para los mercados, que proporciona a la empresa un mayor grado de legitimidad y, en consecuencia, mejora su reputación.

“...la diversidad de género es una señal para los mercados, que proporciona a la empresa un mayor grado de legitimidad y, en consecuencia, mejora su reputación”

El porcentaje de mujeres en los consejos de administración españoles está aún lejos, como hemos visto anteriormente, de unas cifras de igualdad, debido a los valores fuertemente arraigados en nuestra sociedad sobre el papel de la mujer. Esta discriminación existente, no legal pero sí real, puede reducirse mediante políticas activas de género. La evidencia empírica proporciona razones económicas para promover la igualdad en la toma de decisiones de las empresas: la mayor cuota de mujeres aumenta la valoración de mercado de las empresas, así como su comportamiento y valoración social y medioambiental. Incluso si el mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos no influyese en la mejora de resultados, siempre y cuando no indujese un detrimento sobre el desempeño de las empresas, la legislación debería demandar un incremento de la presencia femenina por razones éticas. Sería beneficioso que la política de cuotas fuese complementada con políticas educativas que mejorasen la experiencia práctica de las mujeres y con iniciativas que concillasen la vida laboral y familiar.

“Esta discriminación existente, no legal pero sí real, puede reducirse mediante políticas activas de género”

ARTÍCULO

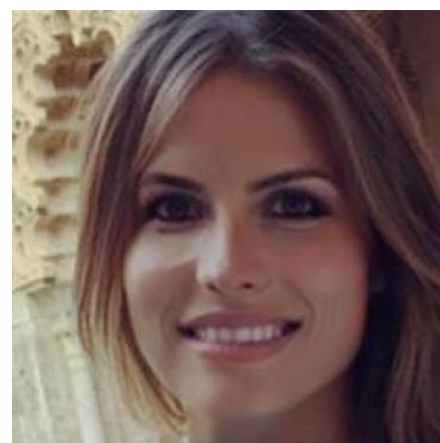
BRECHAS DE GÉNERO EN LA CARRERA UNIVERSITARIA

La carrera docente, investigadora y de gestión de las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en los centros de enseñanza superior manifiesta claras diferencias que conviene analizar para extraer algunas reflexiones en torno a la eficacia del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la relación laboral existente en este concreto escenario. La realidad pone de manifiesto que, a pesar de los avances significativos en materia de igualdad en este sentido, instituciones públicas como la Universidad adolecen, todavía, de importantes nichos de desigualdad que pueden dar lugar a discriminaciones por razón de sexo de diversa índole.

Conviene entonces recordar cómo la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril¹, de Universidades -en lo sucesivo, LOU- emite un mandato claro a los Poderes Públicos en este sentido, de conformidad con el art. 9.1 de la Carta Magna. Un mandato que se focaliza en la efectiva remoción de cualquier tipo de obstáculo que impida o que dificulte a las mujeres alcanzar una presencia equilibrada en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública dentro de las mismas.

Esta labor pública se despliega en torno a tres ejes claros de actuación: la docencia, la investigación y la gestión universitarias; ejes que deberían respetar el principio de presencia equilibrada que exige la norma, esto es, una presencia traducida en porcentajes de hombres y de mujeres equivalentes tanto al número de estudiantes de educación superior como al número total del personal docente, investigador y gestor (PDIG) de uno y otro sexo.

El alcance y significado del aclamado equilibrio de ambos sexos en la presencia de los órganos de decisión y poder lo aclara la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva² -en adelante, LOI- en su disposición adicional primera al decir

**PATRICIA
ESPEJO-MEJÍAS**

- Licenciada en Derecho (2008) con Premio al II Mejor Expediente de Castilla La Mancha.
- Doctora en Derecho, mención internacional, Cum Laude (2015).
- Profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla La Mancha. Vicedecana de la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

¹ Por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

que existirá cuando “las personas de cada género no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”. Así, el artículo 13 LOU, en su nueva redacción, blinda el derecho del profesorado universitario a disponer de procedimientos electorales que permitan, en todo caso, una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de carácter colegiado.

Resulta indispensable conocer las características de la presencia femenina en el seno de la Universidad para obtener un mapa claro acerca de la efectividad del principio fundamental de igualdad de trato y de oportunidad en este sector. Analizar la carrera docente, investigadora y la presencia en la gestión en clave de género es un óptimo instrumento para medir el grado de democracia de las universidades españolas. Nos ilustra al respecto el art. 24 LOI al determinar que integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política educativa supone, entre otras cuestiones, respetar “la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes”.

El número de mujeres y hombres que conforman el profesorado de las universidades es prácticamente coincidente. El porcentaje de mujeres profesoras supera el 40 por ciento -el 41 en Castilla-La Mancha y el 43 en Murcia y en Huelva-, lo que pareciera un elemento confluyente en el logro del mandato legal de presencia equilibrada en todos los ámbitos de la universidad de no menos del 40 por ciento de mujeres exigida por el art. 41 LOU. Sin embargo, los datos ponen de manifiesto la disfunción entre la teoría y la realidad.

Los datos oficiales descubren cómo la alta presencia femenina en las universidades españolas no se corresponde con el bajo porcentaje de catedráticas ni tampoco con el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y liderazgo dentro del gobierno de las universidades. La máxima autoridad académica de la Universidad española tiene un claro rostro masculino, lo que influye indudablemente en la manera de dirigir y gestionar las relaciones laborales que ahí se despliegan. Unas relaciones que han de estar en consonancia con el equilibrio de los tiempos dedicados a los trabajos de cuidados y domésticos, que siguen recayendo en las mujeres, siendo un aspecto que dificulta altamente la igual promoción del PDIG femenino.

GRÁFICO 1:
Puestos de dirección y de toma de decisiones en la universidad pública española por sexo.

Fuente: Elaboración propia

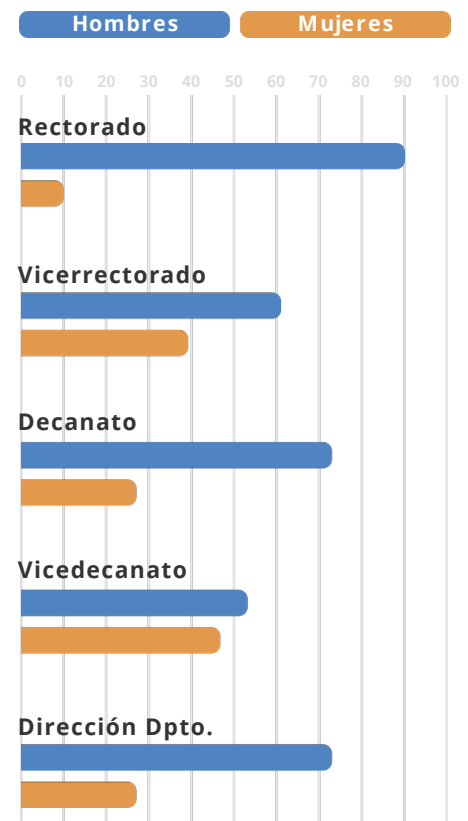
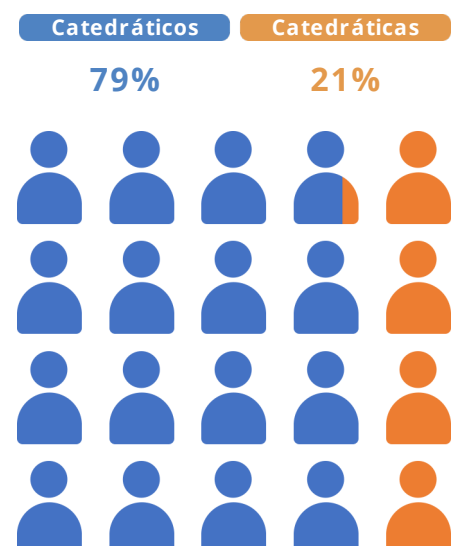


GRÁFICO 2:
Porcentaje de cátedras españolas por sexo.

Fuente: Elaboración propia



La ausencia de acciones feministas que marquen una línea de actuación basada en la efectiva igualdad en la promoción de mujeres y hombres en las universidades nos conduce irremediabilmente a la realidad mostrada en el gráfico 3. Una realidad que obedece a diferentes causas, siendo una de ellas la exigencia de la cátedra como requisito sine qua non para ser elegible como Rector o Rectora.

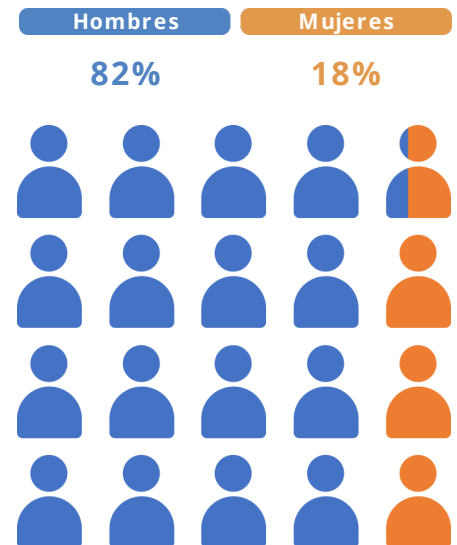
La segregación vertical de género dentro de las universidades exige la inmediata puesta en marcha de dinámicas que permitan a las mujeres liderar equipos y proyectos de investigación, un aspecto que castiga al profesorado femenino a la hora de solicitar su acreditación a cátedra a las agencias de calidad. Sería bueno no olvidar que el art. 41.4 LOU interpela a las universidades a promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres “en el desarrollo de la carrera profesional de los equipos de investigación”. Y sería extraordinario comprender que el cumplimiento de este mandato se traduciría directamente en un aumento de las resoluciones favorables del profesorado femenino que solicita a la ANECA o a las agencias regionales la acreditación como Catedrática de Universidad.

Esta línea de actuación guarda, además, estrecha relación con una correcta valoración de las investigaciones feministas, fundamentalmente desarrolladas por las mujeres. Así, una de las reivindicaciones históricas de las profesoras universitarias no es otra que el pleno reconocimiento de la investigación científica con perspectiva de género como Área de Conocimiento³. Todo ello de conformidad con la Ley Orgánica de Igualdad española que determina expresamente que la igualdad efectiva en el ámbito de la educación superior supone inexcusablemente el fomento de la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres y la promoción por parte de las Administraciones Públicas de la realización de estudios e investigaciones feministas (art. 25 LOI).

Por otro lado, urge que los órganos colegiados de las universidades, de acuerdo con la LOI, aprueben y ejecuten medidas de acción positiva que contrarresten las hondas dificultades que los periodos de embarazo,

GRÁFICO 3:
Números de mujeres y hombres al
frente de los Rectorados.

Fuente: Elaboración propia



³ Primera intervención de la Ministra de Igualdad, Irene Montero, en la Comisión de Igualdad del Congreso. Lunes, 24 de febrero

parto, lactancia y riesgo durante el embarazo y la lactancia, en su caso, ocasionan en la carrera laboral del PDIG femenino.

Sin perjuicio de lo anterior, una medida que tendría un impacto notorio en la situación de infrarrepresentación de las mujeres en el gobierno de las universidades sería la modificación del art. 20 LOU para suprimir la exigencia de pertenecer al Cuerpo de Catedráticos/as de Universidades como requisito sine qua non para erigirse como candidato o candidata a dirigir el Rectorado de las universidades.

Comprobamos empíricamente cómo la presencia equilibrada a la que hace alusión el art. 41 LOU no ocurre más allá de estas letras, a pesar de ser un precepto que demanda a las Administraciones Públicas no solo una acción, sino un resultado. Las acciones en este sentido han de conducir hacia una efectiva equidad de género generadora de eficiencia, productividad y talento. Deben ser medidas concretas y han de estar enfocadas en revertir la actual situación, que aleja a las mujeres de la cúspide universitaria, desde donde se toman las decisiones que afectan el desarrollo de la carrera universitaria desde el inicio.

Si analizamos los distintos niveles profesionales dentro de las universidades pronto vemos cómo la presencia de mujer se concentra masivamente en algunos de ellos. Las profesoras son mayoría en las figuras contractuales temporales y, por lo tanto, más precarias: ayudante, ayudante doctor y contratado doctor. Pero no solo. Son también las mujeres las que son fundamentalmente contratadas como profesoras colaboradoras, asociadas o sustitutas interinas, el famoso 'PSI' que después veremos. El PDIG femenino es, sin embargo, una clara minoría en las categorías de la Función Pública dentro de la enseñanza docente superior: titular de universidad y catedrático/a de universidad.

El presente análisis cuantitativo y cualitativo se hará a partir de tres casos concretos: la Universidad de Castilla-La Mancha, la Universidad de Murcia y la Universidad Huelva. Son tres universidades públicas que comportan diferentes escenarios y cuyo estudio comparado pretende responder a la pregunta de si las cátedras y el gobierno de las universidades son un

territorio de hombres y si influye de manera diferencial que la gestión universitaria y un número significativo de cátedras tengan rostro masculino.

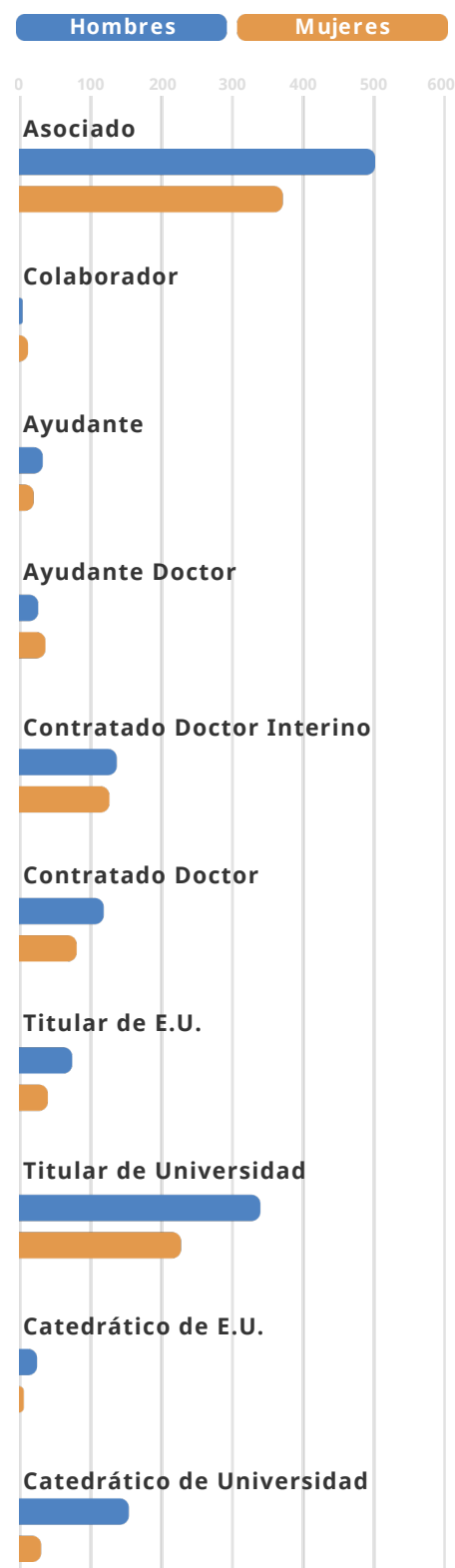
En la Universidad de Castilla-La Mancha hay un total de 38 mujeres catedráticas frente a 176 catedráticos (sumando el profesorado catedrático de escuela universitaria y de universidad) y 271 profesoras titulares frente a 410 profesores titulares (sumando, de nuevo, el profesorado titular de escuela universitaria y de universidad). Al bajar a la figura del profesor contratado doctor (interino y neto), el número de mujeres y hombres comienza a aproximarse. Así, en la UCLM, hay 215 profesoras contratadas doctoras y 252 profesores contratados doctores (sumando los contratos temporales y los indefinidos). Las mujeres solo superan a los hombres al descender hasta la figura del profesor ayudante doctor (36 mujeres frente a 31 varones) quedando ambos sexos casi parejos en la figura del ayudante (21 mujeres y 30 hombres).

La Universidad de Murcia, por su parte, cuenta con 97 catedráticas frente a 176 catedráticos (sumando el profesorado catedrático de escuela universitaria y de universidad) y con 315 profesoras titulares frente a 442 profesores titulares (sumando el profesorado titular de escuela universitaria, de universidad y vinculado). Las mujeres son mayoría entre el profesorado contratado doctor (159 mujeres frente a 119 hombres) y el número de mujeres y de hombres se iguala por completo al descender a las figuras de ayudante doctor (26 mujeres y 26 varones) y de profesor sustituto interino (19 mujeres y 19 hombres). Ergo, en el caso de Murcia, de nuevo, las profesoras se concentran en la base de la pirámide.

Conviene aclarar que la figura del profesor sustituto interino (PSI) no se contempla en la actualidad en la Universidad de Castilla-La Mancha pero sí es muy común en otras universidades, donde se ha extendido exponencialmente su uso. La normativa de algunas universidades, como la de Murcia o las universidades andaluzas, entre ellas, la de Huelva, han regulado el procedimiento por el cual se podrá dar cobertura a las “necesidades docentes urgentes, inaplazables, y sobrevenidas de carácter temporal que den lugar a la sustitución del profesorado con la asignación del respectivo encargo docente”.

GRÁFICO 4:
PDI de la Universidad de Castilla La Mancha por nivel profesional y sexo.

Fuente: Elaboración propia

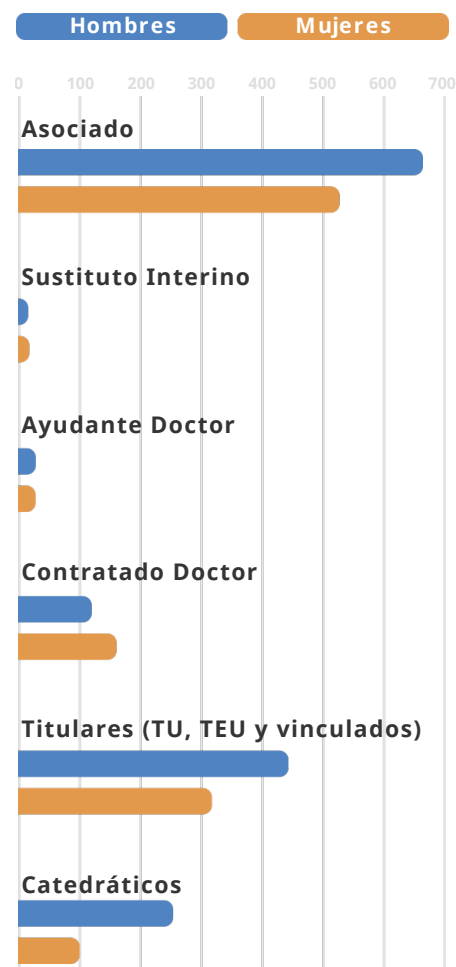


En el caso de la Universidad de Murcia, es una modalidad de contratación temporal utilizada para cubrir las situaciones de incapacidad temporal por accidentes u enfermedades, las licencias de maternidad o paternidad, las excedencias o las vacantes⁴. La negociación colectiva también aborda esta cuestión; el art. 25 del II Convenio colectivo del Personal Docente e Investigador contratado laboral de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia establece los requisitos que deben cumplirse para que este tipo de contratación se ajuste a lo preceptuado en el art. 15.1. c) del Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo.

En el caso de la Universidad de Huelva, serán causas de sustitución en las tareas docentes determinadas en el Plan de Organización Docente de cada curso académico, las que se originen a partir de bajas laborales, excedencias, licencias reconocidas, funciones de representación de los trabajadores, reducción por cargos académicos estatutarios o asimilados⁵, de conformidad con el art. 2 del Reglamento de Procedimiento para la Contratación de Profesorado Sustituto Interino en la Universidad de Huelva de 2014⁶. El Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado de la Universidad de Huelva publica al inicio de cada curso académico una Instrucción donde establece el procedimiento de constitución de las bolsas de trabajo del Profesorado Sustituto Interino. Este tipo de contratación, ideado para dar cobertura temporal a los puestos de trabajo objeto de selección, tiene como objetivo “evitar que el alumnado no reciba docencia”, debiéndose hacer dicha selección según lo dispuesto en el citado Reglamento y en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre.

La Universidad de Huelva no muestra un panorama mejor que el de Castilla-La Mancha y Murcia en lo que se refiere a la situación contractual de su plantilla femenina. Las mujeres son más del doble que los hombres en las figuras más precarizadas, tales como el profesorado asociado, donde la institución cuenta con 90 mujeres y 37 varones.

GRÁFICO 5:
PDI de la Universidad de Murcia
por nivel profesional y sexo.
Fuente: Elaboración propia



⁴ Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-589/2018) de fecha 1 de junio de 2018, por la que se convoca concurso público de méritos, para la constitución de bolsas de empleo para la contratación de personal docente de sustitución.

⁵ Sin embargo, no siempre la finalidad de este contrato es cubrir las situaciones descritas. En otras universidades andaluzas, como la de Málaga, es habitual que con este contrato se pretenda cubrir plazas de ayudante doctor que están pendientes de salir a concurso. En este caso, ocupan este puesto aquellos profesores o profesoras que se encuentran realizando su Tesis doctoral y que no han podido acceder a un contrato de ayudante.

⁶ Aprobado en Consejo de Gobierno de 28 de noviembre de 2014.

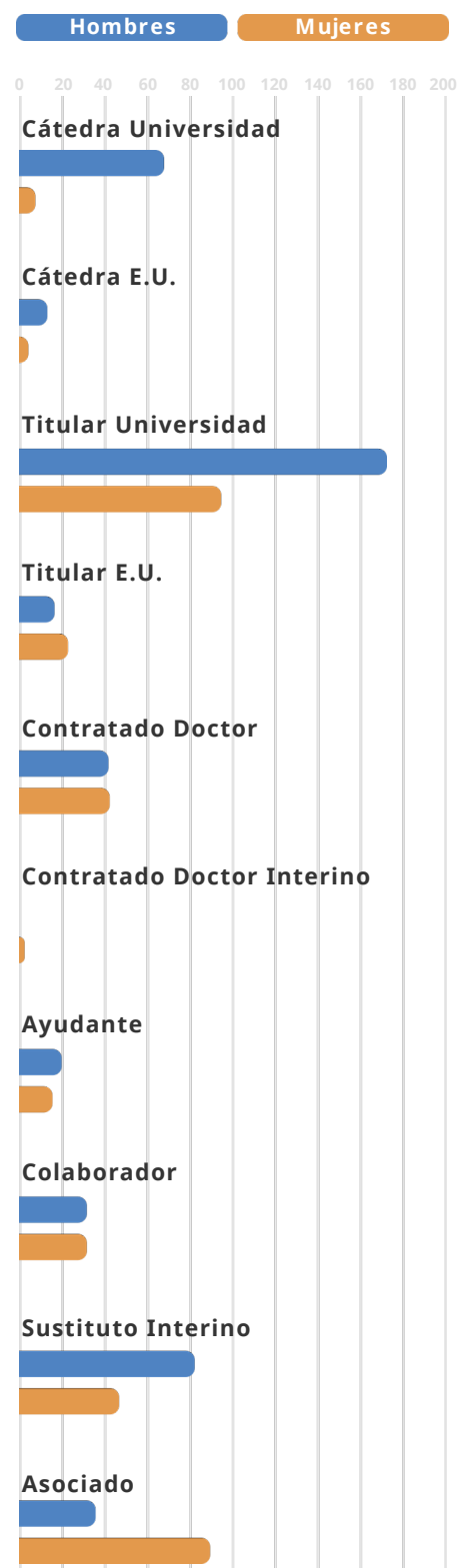
Las profesoras onubenses son superadas por sus colegas masculinos en los niveles profesionales de mayor rango, esto es, el cuerpo de titulares y el de catedráticos. En ambos supuestos, el número de varones es significativamente superior al de mujeres. En el caso del profesorado titular (sumando el de escuela universitaria y el de universidad), la Universidad de Huelva cuenta con 118 mujeres y con 190 varones. La plantilla de profesores catedráticos asciende a 82, siendo solo 12 las mujeres que ocupan una plaza de cátedra en la institución onubense.

Los números de mujeres y hombres no se igualan hasta descender a las categorías de contratado doctor (42 mujeres y 42 hombres), de ayudante (18 mujeres y 20 hombres) y de colaborador (32 mujeres y 32 hombres).

En este orden de consideraciones, es primordial tener en cuenta el art. 57.2 LOU, que se refiere a la acreditación nacional del personal docente e investigador. Y es que, la promoción del profesorado universitario se halla absolutamente condicionada a la evaluación que la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante, ANECA) o, en algunos territorios y para determinados niveles profesionales, las agencias autonómicas hagan de su currículum. Lo que el apartado segundo del art. 57 viene a establecer no es otra cosa que la necesidad de desarrollo reglamentario de la composición, procedimiento de actuación y plazos para resolver de las comisiones evaluadoras.

La LOU manifiesta que la composición de estas comisiones debe atender a los criterios de imparcialidad y profesionalidad, “procurando”, en todo caso, que sea equilibrada, desde una perspectiva de género, “salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas”. A este respecto, conviene manifestar que el verbo procurar no parece ser el más adecuado habida cuenta de que es una norma con rango de ley la que establece esta exigencia. Tampoco resulta adecuado el último añadido, que no es sino una suerte de vía de escape al cumplimiento de deber legar que aquí se contempla. Además, nada se dice acerca de qué debe entenderse exactamente por “razones fundadas y objetivas” o sobre cómo pueden estar debidamente probadas, lo que provocará soluciones contradictorias entre quienes deban interpretar esta norma jurídica.

GRÁFICO 6:
PDI de la Universidad de Huelva
por nivel profesional y sexo.
Fuente: Elaboración propia



Garantizar que las comisiones que evalúan los currículums del personal docente e investigador respeten la equidad de género es una forma de asegurar la imparcialidad de dichas comisiones en el examen de los conocimientos y méritos del profesorado universitario. Y es que a nadie extrañará que se afirme que la autoría de la investigación de género es sobre todo femenina o que el valor que se le otorga a la misma es menor que a otras cuestiones del saber. Por lo tanto, es fundamental que el análisis de las aportaciones científicas habidas en los currículums sometidos a la valoración de estos entes se haga por parte de catedráticos y catedráticas en términos de igualdad.

A nivel supranacional, la Asociación Europea para la Garantía de la Calidad de la Educación Superior (en lo sucesivo, ENQA) es el organismo de la Unión Europea del que forman parte las agencias de calidad de la educación superior de los Estados miembros. Naturalmente, para poder formar parte de ENQA, hay que cumplir con los denominados “ESG”, por sus siglas en inglés⁷. Los ESG no son sino un conjunto de criterios y directrices que han sido diseñados para garantizar la calidad de la enseñanza en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Estos estándares establecen una serie de aspectos a tener en cuenta por las agencias que, de ser cumplidos, garantizan un compromiso con la calidad, la transparencia, la independencia y la ética en el ámbito universitario.

Puede observarse una modificación significativa del contenido de los estándares europeos de calidad en la última década. Sin embargo, sorprende, que en el proceso de actualización de los ESG no se haya tenido en consideración ni la dimensión social ni el principio de igualdad⁸. Hay que tener presente que la obtención por parte de las agencias de evaluación de los sellos de calidad está condicionada al cumplimiento de los ESG y que, por el momento, la igualdad como derecho fundamental no es tomada en cuenta a la hora de conceder este distintivo a las agencias.

Es fundamental que desde Europa se valore la investigación de género. En España, hay que destacar cómo

⁷ European Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area.

⁸ Pueden consultarse en: https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf

la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón⁹ está llevando a cabo un proyecto basado en una mejor y mayor consideración de la temática de género en la calificación de los currículums del profesorado universitario.

Dicho esto, es importante ahora detenernos en una cuestión; es el profesorado con cátedra, y de reconocido prestigio, el único que, según el art. 57.2 LOU, puede formar parte de las comisiones de evaluación de la calidad del PDI funcionario. La obtención de la cátedra otorga al profesor o profesora un estatus relevante y le permite liderar con mayor facilidad equipos de trabajo y otros proyectos docentes y de investigación. De hecho, la realidad nos muestra cómo los proyectos de investigación financiados, regionales, nacionales o europeos, se suelen conceder al profesorado que ha obtenido la acreditación favorable como profesor/a catedrático/a de universidad por parte de ANECA.

Por esta razón, es un hecho clave obtener la acreditación a cátedra en términos de liderazgo. Podríamos pensar que este mayor número de concesiones a cátedra a los varones obedece a que en algunas áreas de conocimiento aparece el elemento “estereotipo” o, si se prefiere, la “brecha de género STEM”¹⁰. Dicho de otro modo, el menor porcentaje de cátedras a mujeres podría ser consecuencia del bajo número de mujeres en estas áreas de conocimiento o, incluso, alguien podría pensar que el PDI femenino cuenta con peores currículums. Nada más lejos de la realidad.

Si observamos el porcentaje del PDI acreditado a catedrático de universidad en el año 2018 vemos como es significativamente superior el número de hombres que el de mujeres, no apreciándose una diferencia notable entre el número de solicitudes presentadas a este nivel profesional desde una perspectiva de género. Los datos oficiales ponen de manifiesto cómo también en las disciplinas feminizadas del saber las cátedras son concedidas más a los hombres. En el año 2018, hasta la última resolución de fecha 18 de julio, han sido acreditadas a cátedra 34 mujeres y 63 hombres en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, y 10 mujeres y 19 hombres en la rama de Humanidades¹¹.

⁹ Conocida por su acrónimo ACPUA, la agencia de evaluación aragonesa es miembro de ENQA desde 2016.

¹⁰ Disciplinas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Arquitectura y Matemáticas, según sus siglas en inglés.

¹¹ <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-de-profesorado/ACADEMIA/Acreditaciones-concedidas> en el año 2018.

Que las estadísticas demuestren que incluso en las disciplinas ocupadas por lo común por el profesorado femenino el número de varones acreditados a cátedra es siempre superior es la prueba de que la universidad queda lejos de ser una institución que promueva de forma efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre el profesorado de uno y otro sexo¹².

El profesorado emérito es otra muestra más de cómo actúa la brecha de género en el ámbito de la educación superior de nuestro país. Llegado el momento de la jubilación, al personal docente e investigador que posea méritos relevantes por su historial académico y sus servicios destacados en la universidad durante, al menos, diez años se le puede conceder esta distinción. El art. 22 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (en adelante, RDRPU) establece que la declaración de profesor emérito implicará la constitución de una relación de empleo contractual que, sin embargo, quedará exenta del cumplimiento de las obligaciones que en materia de cotización establezcan las disposiciones del sistema de la Seguridad Social.

Como vemos, a través de esta figura, al profesorado universitario por causa del mérito se le otorga un tratamiento especial que se traduce, en definitiva, en una posición de liderazgo. Esto es así en tanto en cuanto, al profesor emérito se le concede la potestad de participar activamente en las tareas que le eran propias antes de su jubilación, se le da voz en asambleas y reuniones y se le permite asistir en los distintos eventos de la institución en calidad de invitado de honor. La normativa de cada universidad, en cumplimiento del contenido del RDRPU, establecerá los requisitos sine qua non para poder alcanzar esta destacada posición, tras el cumplimiento de la edad legal de jubilación, y seguir manteniendo una vinculación activa con la institución académica.

De conformidad con el art. 22 RDRPU, la relación laboral contractual es de carácter temporal. Sin embargo, la extinción de la relación contractual, es decir, la condición de profesorado emérito, será vitalicia a efectos

GRÁFICO 7:
Porcentaje de cátedras concedidas por ANECA en el año 2018, por sexo, en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas.

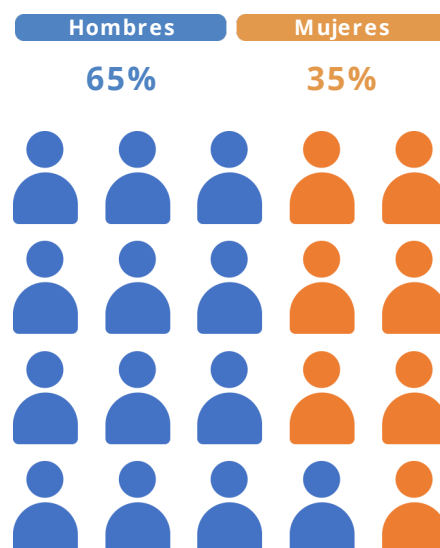
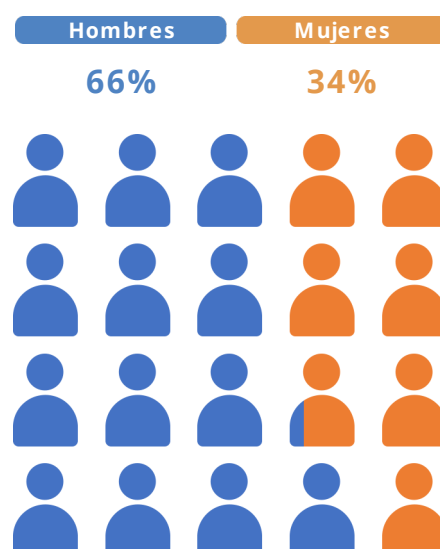


GRÁFICO 8:
Porcentaje de cátedras concedidas por ANECA en el año 2018, por sexo, en la rama de Humanidades.



¹² Sobre la necesidad de establecer medidas de acción positiva para corregir la situación disfuncional en este campo puede consultarse: ESPEJO MEGÍAS, Patricia, "La necesaria introducción de políticas de género en las universidades españolas", en AA.VV. (Coords. CASANOVA MARTÍ, Roser y VILLÓ TRAVÉ, Cristina) Nuevos retos docentes en ciencias sociales y jurídicas, Huygens, 2017, págs. 301-308.

honoríficos. En este escenario de privilegios y reconocimiento del saber, resultan cuanto menos sorprendentes dos cuestiones. La primera, que solo un 20 por ciento de mujeres se corresponda con el nombramiento de profesorado emérito¹³ en nuestro país y, la segunda, que este dato permanezca inmóvil desde hace casi una década¹⁴.

A la par de esta cuestión, es oportuno hacer referencia al título de ‘Doctor Honoris Causa’, máxima condecoración que las universidades pueden conceder al profesorado en reconocimiento a su trayectoria en el ámbito académico, científico o cultural, a sus valores y a su especial vinculación con esta institución. También en este caso, compete a cada universidad establecer en su normativa los requisitos que el profesorado debe reunir para presentarse como candidatos/as, siendo las Juntas de Facultad, los Consejos de Departamento o el propio Rectorado los que tienen la potestad de proponer el candidato o candidata a recibir este galardón académico. Resulta llamativo que solo un 5 por ciento de mujeres haya sido reconocido “por causa de honor” en nuestro país. No parece que el dato relativo al profesorado emérito ni este sea el reflejo de la realidad del mérito, la capacidad, el trabajo, el esfuerzo y la valía del profesorado femenino que conforma la universidad española.

El mayor porcentaje de mujeres ‘honoris causa’ lo tiene la Universidad de Valencia, con un 10 por ciento, seguida de la Universidad de Alcalá de Henares con un 9 por ciento. Por el contrario, a la cola del ranking de concesiones de esta distinción al profesorado femenino se encuentra la Universidad de Zaragoza, con un 2,4 por ciento. Por último, hay que poner de manifiesto cómo la universidad con más alumnado de España, la Universidad Complutense de Madrid, solamente tiene un 3 por ciento de profesoras “honoris causa” lo que evidencia, una vez más la férrea estructura patriarcal de la universidad pública española¹⁵.

¹³ EGEE RECHE, Mónica, La igualdad en la educación superior: ¿mito o realidad?, Cuestiones de Género, núm. 1, 2006, págs. 195-203.

¹⁴ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “Científicas en cifras. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica”, 2013. Según las cifras aportadas en este estudio, solo el 19.5% de los puestos altos de la carrera científica en la universidad pública lo ocupan mujeres, es decir, esa es la proporción de mujeres que son catedráticas o profesoras eméritas (puestos que reciben la consideración de Grado A en la estandarización internacional de las categorías profesionales para el personal investigador).

¹⁵ <https://es.blastingnews.com/sociedad/2018/06/el-doctorado-de-honoris-causa-es-otorgado-a-mas-hombres-que-a-mujeres-002642127.html>

En síntesis, todos estos datos evidencian las debilidades del sistema educativo universitario actual que no puede caminar hacia la eficiencia, la productividad y el talento sino es desde el respeto al derecho fundamental a la igualdad desde una perspectiva de género. Comprobar cómo el Cuerpo de Catedráticos y el Gobierno de las universidades es un territorio masculinizado nos interpela como sociedad, en tanto en cuanto, la educación es nuestro pasaporte para el futuro como colectividad que progresa y mejora.

La evidente concentración del poder en manos de los hombres en el ámbito universitario parece condicionar el modelo de política educativa vigente y su nivel de compromiso con la equidad y la justicia social. Por esta razón, urge diseñar un paquete de medidas concretas que permita asegurar el cumplimiento del mandato de igualdad de trato y de oportunidades que ordena la normativa nacional y supranacional en los entornos docentes. Aquí se han indicado solo algunas propuestas, entre muchas posibles, que permitirían que la universidad sea, sin matices, un ejemplo de institución igualitaria.

***La ignorancia es el peor enemigo de
un pueblo que quiere ser libre.***

Jonathan Hennessey

ARTÍCULO

PASTWOMEN: UN PROYECTO QUE VISIBILIZA A LAS MUJERES EN EL PASADO



Pastwomen (www.pastwomen.net) es un proyecto colectivo, un espacio colaborativo entre investigadoras, gestoras, profesoras y otras profesionales vinculadas al patrimonio prehistórico y protohistórico cuyo objetivo principal es promover la visibilización de las perspectivas feministas en Arqueología e Historia.

Sin duda alguna, en nuestro país, en los últimos veinte años la investigación arqueológica desde una perspectiva de género y feminista ha experimentado un crecimiento muy significativo, una perspectiva teórica y metodológica que ha puesto en el centro de la explicación histórica a las mujeres, sus experiencias, sus trabajos y sus conocimientos y que ha propuesto herramientas para acabar con discursos, con nula base científica, que estereotipaban o negaban la participación y la presencia de las mujeres en los procesos históricos. A pesar de la viveza de estos estudios, la información obtenida y ampliamente publicada en revistas científicas, no se ve reflejada en lo que se transmite en la mayoría de los textos y las imágenes que llegan más fácilmente a la ciudadanía, aquellas que aparecen en los museos, en los libros de texto, en los centros de recepción de visitantes de yacimientos arqueológicos o en las revistas de divulgación histórica, de manera que no se logra el objetivo último de nuestra investigación que es transformar la sociedad.



MARGARITA SÁNCHEZ ROMERO

- Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad de la Universidad de Granada.
- Profesora Titular en el Departamento de Prehistoria y Arqueología de la Universidad de Granada y miembro del Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género de la misma universidad.
- Presidenta de la Asociación Española de Investigación en Historia de las Mujeres (AEIHM), vicepresidenta de AMIT-Andalucía y miembro del Comité de dirección de la Society for the Study of Childhood in the Past, y de la Comisión Técnica del Conjunto Arqueológico Dólmenes de Antequera y miembro del International Advisory Council of Peace History Society (USA).

Esto sucede debido a diversas razones, entre ellas, a las inercias en la construcción de discursos y representaciones o a la pretendida (y falsa) neutralidad de lo masculino. Conscientes de esta realidad, en 2007 se crea Pastwomen, un sitio web que pretende dotar de visibilidad a esas líneas de investigación que se vinculan al estudio de la cultura material de las mujeres, proporcionando además recursos actualizados desde las perspectivas feministas a todos los sectores involucrados en la divulgación histórica.

Sus inicios están vinculados a un primer proyecto de investigación "Los trabajos de las mujeres y el lenguaje de los objetos: renovación de las reconstrucciones históricas y recuperación de la cultura material femenina como herramientas de transmisión de valores" (2007-2010), financiado por el Instituto de la Mujer, que tuvo continuidad en el proyecto "La història material de les dones: recursos per a la recerca i la divulgació" (2010-2011), financiado por el Institut Català de les Dones. En 2014 un nuevo proyecto de investigación recoge el testigo, "Recursos para la investigación de la Arqueología de las mujeres y del Género en España", GENDAR HUM – 1904 (2014-2018) financiado por la Junta de Andalucía. Aunque aún en fase provisional, a principios del 2020 se concedió un nuevo proyecto denominado "BodyTales. Tecnologías del cuerpo. Investigación, innovación y difusión de la (Pre)Historia de las Mujeres" dentro del programa de proyectos de I+D+i del Sistema Andaluz del Conocimiento.

Todos esos proyectos tiene una doble capacidad, por un lado, generan conocimiento a través de investigación específica que permita conocer aspectos concretos de la vida de las mujeres (y de otros grupos como la infancia o la senectud) en el pasado; por otro lado y, partiendo de esa investigación, generar los recursos de divulgación correspondientes a través de diferentes estrategias.

En el sitio web, la información histórica, se incluye en el apartado **Mujeres en...**, estructurada en torno a períodos cronológicos y geográficamente delimitados en el ámbito de la Península Ibérica. Esta información se entrelaza con la que se presenta en la sección **Actividades**, estructurada en bloques: el cuidado de las



PastWomen

©Ilustrado por Fransescs Rafols

personas, procurar el alimento, construir la comunidad, los espacios de vida y las tecnologías cotidianas, y uno más dedicado a los ciclos de vida. Para cada una de estas actividades y periodos, se han elaborado imágenes que, partiendo de la investigación arqueológica, representan a mujeres y hombres de todas las edades en diferentes etapas de sus vidas inmersos en las actividades mencionadas, en un doble propósito; en primer lugar, poner en primer plano las actividades tradicionalmente realizadas por mujeres, que por cotidianas y relacionadas con el ámbito doméstico se han visto relegadas en la tradición historicista, y, en segundo lugar, presentar a las mujeres como personas activas, inteligentes y capaces, asociadas a la tecnología y al conocimiento, participando plenamente de las dinámicas sociales de sus comunidades.

Estos dos espacios se refuerzan con otra serie de recursos como el apartado **Objetos**, en el que se muestra la cultura material directamente vinculada a estas actividades, o el campo **Rastros Arqueológicos** dedicado a los métodos y técnicas arqueológicas usadas para conocer esas actividades. En las fases finales del proyecto, se ha incorporado el apartado **Lugares** que contempla la inclusión de discursos desde la perspectiva de género en la lectura de Sitios Arqueológicos, Rutas del patrimonio en femenino y Museos.

El sitio web contiene además una mediateca para la investigación y difusión de las sociedades mencionadas desde la perspectiva de género que incluye: una base de datos bibliográfica, un mapa de investigación o una base de datos de grupos de investigación. Por último, en el apartado recursos, existen enlaces a webs, documentos, artículos online, un canal de Youtube y descargas directas de contenidos para su uso en el ámbito educativo.

Entre las diversas herramientas que utilizamos para la divulgación tanto del proyecto como de los recursos generados destacamos el calendario que anualmente se elabora con las imágenes disponibles, que puede ser descargado e impreso desde la propia página web, o la utilización de las redes sociales en Facebook [@pastwomen](#), Twitter [@past_women](#) o Instagram [@somospastwomen](#) y



PastWomen

©Ilustrado por Iñaki Diéguez y
Esperanza Martín

en la que lanzamos campañas vinculadas a la actualidad. Por ejemplo, en estos días de confinamiento reforzamos el lema #quedatenecasa con mensajes relacionados con la importancia de las actividades de mantenimiento y del cuidado.

Después de años de trabajo en común, el 7 de febrero de 2020 se celebró en el Museo Arqueológico Nacional la reunión constitutiva de la Red Temática del Ministerio de Ciencia e Innovación PASTWOMEN. Mujeres y género en las sociedades prehistóricas y antiguas: de la investigación a la educación (2020-2021) de la que forman parte de la red más de 30 mujeres adscritas a grupos de siete universidades españolas y a los que se hallan vinculados tanto museos e instituciones educativas y culturales como centros de investigación europeos. A lo largo de los próximos dos años, la Red PASTWOMEN se plantea como objetivos principales impulsar la excelencia de los grupos de investigación feminista sobre las sociedades prehistóricas y antiguas y su impacto a nivel internacional, así como contribuir a su incorporación a todos los contextos educativos y plataformas de divulgación.

En definitiva, Pastwomen pretende corregir el enorme vacío en el conocimiento histórico sobre las mujeres desde el conocimiento científico de excelencia y la divulgación de calidad, usando el trabajo en red y la sororidad como herramientas básicas.

Por Margarita Sánchez Romero
y el equipo Pastwomen.

Puedes conocernos en www.pastwomen.net/equipo



PastWomen

©Ilustrado por Iñaki Diéguez

RESEÑA

“EL ENCAJE ROTO. ANTOLOGÍA DE CUENTOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”. EMILIA PARDO BAZÁN EDICIÓN Y PRÓLOGO DE CRISTINA PATIÑO EIRÍN

UNA RESEÑA DE MARIA ISABEL MARTÍNEZ MOLINA

En este curso hemos tenido la oportunidad de leer, en todos los grupos que integran el Club de Lectura de la Biblioteca Pública Francisco Villaespesa, que tengo la suerte de coordinar, una de las obras de Emilia Pardo Bazán: **Los Pazos de Ulloa**. Ésta lectura no solo dio pie a un coloquio enriquecedor, sino que, además, fue motivo para iniciar una charla sobre la autora y su extensísima obra. Estudiando la obra de esta autora me ha llamado especialmente la atención la publicación del libro titulado **El encaje roto**, una antología de cuentos de violencia contra las mujeres, de la que es editora y prologuista la profesora de Literatura Española de la Universidad de Santiago de Compostela, Cristina Patiño Eirín. La obra fue publicada por la Editorial Contraseña en el año 2018 y se enmarca en un proyecto de investigación titulado “Ediciones y estudios críticos sobre la obra literaria de Emilia Pardo Bazán”.

Emilia Pardo-Bazán y de la Rúa-Figueroa nació en La Coruña el 16 de septiembre de 1851 y murió en Madrid el 12 de mayo de 1921. Fue una gran novelista, periodista, ensayista, crítica literaria y conferenciante, que además introdujo el naturalismo en España, técnica de la que se apartó más tarde.

Su padre, José María Pardo-Bazán y Mosquera, siendo Emilia hija única, le proporcionó la mejor educación posible. Aquella niña fue una lectora infatigable desde los ocho años y a los nueve ya mostraba interés por la escritura. Fue a los quince cuando escribió su primer cuento, el primero de los más de seiscientos que publicó a lo largo de su vida. A los dieciséis años se casó con José Quiroga Pérez de Deza del que se separaría en 1883.



**El encaje roto.
Antología de
cuentos de violencia
contra las mujeres**

EMILIA PARDO BAZÁN
Edición y prólogo de
Cristina Patiño Eirín
Contraseña editorial
277 páginas, Zaragoza, 2018
ISBN 9788494547836

Adelantada a su tiempo, precursora en sus ideas acerca de los derechos de la mujer y el feminismo, no pudo acceder a la universidad vetada entonces para el género femenino. En aquella época la mujer escritora tenía que firmar sus obras con seudónimos, pero ella, al igual que muchas otras se negó, por lo que tuvo que sufrir la burla y el desprecio de escritores y académicos. Manuel Bueno escribiría un artículo en la revista Mundo Femenino (núm. 100, 1934), titulado “La mujer en el periodismo”, en el que hacía mención a las críticas y ofensas que sufrió Emilia Pardo Bazán por parte de sus colegas varones. La profesora Patiño también alude a estas dificultades, presentando a la autora gallega como “refractaria” a las tutelas de sus colegas escritores varones.

Me gustaría destacar un extracto del prefacio que escribe la propia Pardo Bazán en “Cuentos de amor” (ed. impresa en 1911, que se encuentra en el fondo de la Biblioteca Nacional de España, tomo 16) en el que dice así:

“Tranquilízate, lector: no se trata de ningún prólogo grave pegado a un libro de entretenimiento [...] sólo encontrarás aquí unas cuantas advertencias, por otra parte innecesarias si para mí no rigiesen distintas leyes que para los demás autores, y si en mí no se calificase de delito lo que en ellos es acción indiferente, cuando no gracia merecedora de aplauso. No ignorarás que he escrito a estas fechas gran número de cuentos [...] No pocos, antes de ser recogidos en volumen, andan vertidos a varias lenguas en tierras muy lejanas[...] tres de los que aquí te ofrezco no son míos por el asunto, y cinco o seis tampoco son patrimonio de mi inventiva, sino narraciones de casos auténticos y reales –lo que Fernán Caballero llamaba sucedidos.-- Yo los vestí y arreglé a mi manera, unas veces por gusto y capricho, otras sobre todo cuando se trata de sucesos recientes, por respeto a la vida privada ajena...”.

Dentro de la antología de cuentos de violencia de género preparada por la profesora Patiño, me gustaría destacar “El encaje roto”, publicado en 1897 y que es el que da título a la obra. Es un cuento de recelo. En primer lugar, encontramos el desenlace, para pasar al nudo de la historia y terminar de alguna manera casi con el planteamiento. Se transforma así, en un cuento original en el fondo y la forma. En este cuento encontramos que la astucia de una mujer, llamada Micaelita, le hace dar un paso atrás en un momento trascendental de su vida, sólo y



MARIA ISABEL MARTÍNEZ MOLINA

• Coordinadora del Club de Lectura de adultos de la Biblioteca Pública Provincial Francisco Villaespesa

exclusivamente observando a su futuro esposo. El recelo viene dado por los comentarios de los demás. En el momento que se apercibe de ellos, duda de la actitud afable y cariñosa que él le muestra, ya que todos hablan de su mal carácter y de su violento comportamiento. Micaelita lo pone a prueba una y otra vez, pruebas de las que él sale indemne, pues jamás saca su lado violento. Esto hace que ella dude de los que juzgan a un Bernardo agresivo, pero como le cuenta años después a una amiga (la narradora en esta historia) en un balneario, los detalles más pequeños son los más importantes [en palabras de la autora sería “todo fue en un decir Jesús”]. No voy a desvelar el motivo de ese “no” que pronunció en el altar Micaelita, porque un cuento así hay que disfrutarlo de principio a fin, para saber en qué momento se desgarró ese amor. En palabras de la profesora Patiño, se trata de “cuentos ejemplares”, que, aunque no muestran el camino recto, “ayudan a andar”.

En los cuentos de Pardo Bazán, que como se puede observar, no son infantiles, el miedo está muy presente. Las palabras “miedo” y “envidia”, según la profesora de la Universidad de Santiago, estaban grabadas en los capiteles de la habitación en la que Emilia Pardo escribía: “El miedo salía y no debía entrar la envidia”.

Lo que ha animado a esta investigadora a llevar a cabo esta antología, según cuenta en una entrevista realizada el 19 de diciembre 2018 por Olivia Carballar periodista y autora de -Yo también soy víctima- en el periódico -Lamarea.com-; es dar a conocer que los asesinatos machistas son un problema que no viene de ahora, sino de muy atrás. La razón de por qué preparó esta selección de cuentos, la justifica por una idea que le llegó a través de Alfonso Castán, de la Editorial Contraseña y que le pareció excelente, porque nadie había escrito tanto y tan bien sobre este tema, habiendo observado, leído y vivido bastante en torno al planteamiento feminista. Se puede afirmar que Emilia Pardo Bazán fue una escritora que dio la alarma cuando nadie lo hacía.

Dentro de esta recopilación, destacamos otros cuentos que siguen el mismo patrón que éste al que me acabo de referir, como el primero de la antología, titulado “**El indulto**” (publicado en la revista Ibérica núm. 1 en 1883), que muy fácilmente podríamos trasladar a nuestros días, dada la temática y el estado de terror en que vivía la mujer que era maltratada. Según se indica en la obra antológica,

este cuento fue valorado muy positivamente por Ortega Munilla. Como refiere la autora de la antología, en aquellos tiempos no había estadísticas sobre casos de violencia. Éstas empezaron a publicarse 120 años después de la publicación de este cuento. De él se pueden extraer unas frases en las que Dña. Emilia refleja la visión y la realidad de aquella época:

“Cuando Antonia volvió de la consulta, más pálida que de costumbre, de cada tenducho y de cada cuarto bajo salían mujeres en pelo a preguntarle noticias, y se oían exclamaciones de horror. ¡La ley, en vez de protegerla, obligaba a la hija de la víctima a vivir bajo el mismo techo, maritalmente con el asesino!

-¡Qué leyes, divino Señor de los cielos! ¡Así los bribones que las hacen las aguantarán! -clamaba indignado el coro-. ¿Y no habrá algún remedio, mujer, no habrá algún remedio?

-Dice que nos podemos separar... después de una cosa que le llaman divorcio.

-¿Y qué es divorcio, mujer?

-Un pleito muy largo.

Todas dejaron caer los brazos con desaliento: los pleitos no se acaban nunca, y peor aún si se acaban, porque los pierde siempre el inocente y el pobre”.

Otro título a destacar es **“La culpable”**, publicado en “El liberal” el 25 de septiembre de 1890. En esta ocasión la mujer protagonista se siente culpable por haber huido con su novio, es despreciada y pasa toda la vida sin atreverse a argumentar con el que es ya su marido. También en **“La perla rosa”** (publicado en El imparcial en 1895), Pardo Bazán nos habla del engaño de la esposa al marido con un amigo de éste y de las consecuencias que recaen sobre ella. En definitiva, se trata de cuentos de vida o como ella misma dice “porque la vida es la grande y eterna novela” [Aire- (Buenos Aires 9 de mayo 1908)].

Entre sus obras, además de los cuentos, de los que se puede encontrar una escogida y acertada muestra en este libro que es objeto de reseña, quiero destacar especialmente la que hemos leído, como indicaba al principio, en nuestro Club de Lectura, Los Pazos de Ulloa, que fue publicada en 1886. Es una novela de corriente naturalista, que consagró a esta autora como una de las escritoras más grandes de la literatura española, siendo sin duda su obra maestra. En esta novela nos sitúa en su Galicia natal y en ella transcurren dramáticas escenas

entre personajes profundos y descripciones intensas, que nos hacen meternos de lleno en la temática, saboreando cada palmo de esa tierra, respirando cada mota de polvo de ese Pazo tan sórdido, donde Nucha, una señorita de ciudad, inicia una nueva vida al lado del Marqués de Ulloa. Este personaje representa a una persona ruda, que ya tiene un hijo con la empleada de la casa, Sabel, y que, a pesar de ser su amante, recibe castigos corporales por parte del Marqués al igual que los recibe su esposa, Nucha, en forma de torturas psicológicas. A esta situación se refiere también en su prólogo a esta obra la profesora Patiño, como “luz de gas”, una violencia de afecto intermitente que es de las más nocivas.

Me gustaría terminar con unas palabras de esta gran autora. El 16 de septiembre de 1901, escribió: *“Sale bastante barato dar muerte a una mujer. Sería conveniente que costase algo más; tal vez así lo pensarían mejor los celosos y los apasionados”*. Ojalá en estos tiempos tan difíciles e insólitos que nos ha tocado vivir, en los que la convivencia entre maltratadores y víctimas viene exigida por ley, no tengamos que lamentar el aumento de sucesos de este tipo.

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD DE CÁDIZ



Universidad
de Cádiz

UCA: DELEGACIÓN DEL RECTOR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y DE INCLUSIÓN

- Delegada: Profa. Dra. María Acale Sánchez
- Auxiliar administrativa: Irene Fernández González

UNIDAD DE IGUALDAD:

- Directora: Profa. Dra. Raquel Pastor Yuste
- Técnica: Ana Belén Meléndez Baena

SECRETARIADO DE INCLUSIÓN:

- Directora: Profa. Dra. Mayka García García
- Técnico: Manuel Ángel Benito Jiménez

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

María Acale Sánchez (M.A.S) La Delegación del Rector nace como consecuencia de un compromiso asumido durante la campaña electoral por el entonces candidato y hoy Rector de la Universidad de Cádiz Francisco Piniella Corbacho de visibilizar en su equipo la implementación de políticas de igualdad y de inclusión. No se trata solo de dar la imagen de, sino que en efecto, este equipo se ha marcado hacer del feminismo y de las políticas de inclusión su bandera.

Orgánicamente, la Delegación cubre un vacío que existía en el anterior equipo de Gobierno, en el que la Unidad de Igualdad y posteriormente el Secretariado de Inclusión dependían directamente de Secretaría General.

I.G. ¿Cuáles han sido las últimas actuaciones realizadas? ¿Qué novedades destacaría en su Unidad de Igualdad?

M.A.S. Las actuaciones que hemos llevado a cabo desde septiembre hasta estos momentos han sido variadas. Las últimas se centraron en la conmemoración del 8 de marzo en el Campus de Algeciras, con la celebración de Seminario en el que analizamos la violencia de género en la Universidad, prestando especial atención a los Protocolos de actuación existentes en las Universidades prestando una especial atención a las andaluzas. Las jornadas resultaron muy interesantes con carácter general, pero específicamente para los miembros de esta Delegación, porque al escucharnos analizar los instrumentos con los que cuenta nuestra Universidad para luchar contra el acoso, nos dimos cuenta de que tenemos instrumentos para tutelarnos cuando desempeñamos nuestro trabajo, pero en la medida en que en muchos casos no son conocidos ni si quiera por los miembros de nuestras Universidades, difícilmente pueden desempeñar el papel preventivo general que la Ley Orgánica de Igualdad esperaba que desempeñasen. De ahí que sacáramos la conclusión principal de que es importante difundir y difundir su contenido, como medida profiláctica.

De las últimas actuaciones resalta también la firma de un Convenio de Colaboración entre la Universidad de Cádiz y la Asociación de personas Transexuales de Andalucía Sylvia Rivera (ATA) y la inauguración de una exposición de fotos TRANSCENDENTAL en el Aulario Constitución de 1812 que necesariamente tendremos que mantener en el tiempo, en la medida en que el cierre de nuestra Universidad ha impedido que la comunidad universitaria y la sociedad gaditana en su conjunto haya podido disfrutar de esas bellas imágenes. La paralización de nuestras actividades ralentizará la firma de un Convenio con CERMI (Comité español de representantes de personas con discapacidad) que nos permitirá llevar a cabo cursos de sensibilización y estudios científicos que aporten luz, visibilización y respeto por el trabajo que allí se hace.

I.G. ¿Cuáles son los principales retos?

M.A.S. Nuestro principal reto, como el de toda la sociedad a nivel mundial no puede ser otro que vencer al Coronavirus, volver a nuestra vida de siempre y aplicarnos entonces las lecciones que ahora estamos aprendiendo en torno a la pérdida de libertad, el miedo a la muerte y a la incertidumbre, situación de la que el tiempo nos dirá, como nos tememos, si efectivamente esa crisis se ha cebado con las mujeres en mayor medida que con los hombres. El miedo al repunte de las situaciones de violencia durante el confinamiento nos mantiene en vilo.

Recobrada la normalidad queremos seguir apostando por la reestructuración dentro de la Universidad de Cádiz de esta Delegación que, al ser de nueva creación, carece de reconocimiento dentro de la nuestra normativa universitaria. Ahora mismo nos encontramos también asistiendo a un proceso de consolidación del Secretariado de inclusión, del que hemos optado por extraer las cuestiones relativas a la LGTBIQ, que nos parece que deben estar incluidas dentro de la Unidad de Igualdad de forma que se libere espacio y trabajo en el Secretariado de inclusión para las políticas universitarias de favorecimiento de las personas con discapacidad.

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

M.A.S. La primera medida es la sensibilización y formación, porque solo de esta forma, podremos pedir a posteriori concienciación. Nos hemos encontrado durante estos meses con circunstancias muy llamativas, como asociar la Unidad de Igualdad al cuidado de las familias o a los bailes de salón, lo que es muestra del desconocimiento de nuestro trabajo y de la necesidad de que se visibilice que nuestra función es a la vez que práctica, muy teórica, porque queremos analizar los resquicios de las políticas universitarias que fagocitan ciertos trabajos desempeñados muchas veces por hombres e

invisibilizan el que realizan las mujeres, esto con independencia de que queremos poner en práctica proyectos de investigación para conocer nuestras estructuras universitarias desde dentro hacia fuera y desde fuera hacia dentro: dándoles la vuelta si es preciso.

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

M.A.S. Para alcanzar esos objetivos necesitamos el apoyo a nivel institucional tanto en Andalucía, como en España y la Unión Europea, porque además de la financiación económica que nuestros proyectos reclaman (y que afortunadamente han sido apoyados tanto por el Instituto de la Mujer como el Instituto Andaluz de la Mujer), la situación de igualdad o de discriminación por razón de sexo, de género, de orientación o por razón de capacidades diferente se controla a través de políticas activas que remuevan los obstáculos que al día de hoy nos encontramos.

Es un placer saber que en Andalucía contamos con el apoyo de las Delegaciones y Vicerrectorados de Igualdad del resto de Universidades Andaluzas.

TERRITORIO ESTUDIANTE

EL CAMINO DE LA DIVERSIDAD LGBTI+ EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Desde 2012 la Universidad de Almería es uno de los centros que guían mi camino. Ya son 8 años unido a esta institución y donde he tenido el privilegio de poder ver y participar en la evolución de sus políticas Lgbti+.

En aquellos años, la universidad no destacaba por medidas de protección y reivindicación hacia esta parte del alumnado y de la sociedad. En mi Facultad (Humanidades) se vivía cierta liberación, quizás al ser una "Facultad refugio" con gran influencia de los estudiantes que llegaban de la Escuela de Artes de Almería. Aunque he de ser sincero: en algunas ocasiones, tu identidad afectivo-sexual y de género seguían siendo el objetivo de la falta de miras de la heteronormatividad: "Yo no tengo nada en contra de eso, pero...", "Pero, ¿tú qué eres? ¿Un tío o una tía?", "Es maricón, pero de los malos", (cómo si ser homosexual te privara de ser persona).

En algunas ocasiones, los comentarios llegaban por parte del profesorado. Aún sabiendo que todo esto no es nada nuevo, este profesorado se había podido formar con los estudios de Betty Friedan, Simon de Beauvoir, Margaret Mead, Anne Fausto-Sterling, Michel Foucault o Gayle Rubin (entre otros). Sin embargo, la gran mayoría pasaba de largo o restaban importancia a las preguntas que hacíamos los estudiantes interesados en conocer parte de sus luchas e historia.

En 2013 se creó una cuenta en twitter @LGTB_ual donde ya se ponía de manifiesto la necesidad de "promover la igualdad, los derechos humanos y los derechos Lgbt" en la Universidad de Almería. En su



AGUSTÍN ROMERO LÓPEZ

- Graduado en Humanidades por la Universidad de Almería.
- Máster en Estudios de Asia Oriental en la Universidad de Granada.
- Máster de Profesorado en la Universidad de Almería.
- Doctorando en Ciencias Sociales y Humanas.
- Contratado Predoctoral en el Departamento de Geografía, Historia y Humanidades.

corta vida señaló la necesidad de que el estudiantado se implicara para combatir la Lgbtifobia. Una cuenta que puede que naciera de una violencia o la impotencia sufrida al ver que la Universidad hacía caso omiso a las agresiones sufridas.

Algunos estudiantes tenían la necesidad de propiciar ese cambio y ese punto de inflexión llegó en 2014. Por primera vez compañeros de la asociación Ola Lgbt+ (Borja Rodríguez García, Ana Manzano, Alejandro Gala, Adrian y más) organizaron el primer izado de la bandera Lgbti+ y la proyección del corto en la Universidad. Un acto con muy poca afluencia, pero que marcaría a gran parte del estudiantado Lgbti+. Todavía recuerdo el primer pensamiento que tuve cuando vi la bandera al bajar del autobús: “Eso es para mí”. Un pequeño gesto, infravalorado por la heteronorma, pero que nos visibilizó a toda la comunidad Lgbti+ y nos hizo ver que la Universidad comenzaba a tener un compromiso. Gracias a ellos la diversidad empezó su andadura.

En 2016 Plataforma Almería con Orgullo (gracias a Juan D. que hizo de catalizador y unió a gente tan maravillosa como Alejandro Granero, José Santiago, Ana Manzano, Nicolás y un servidor), tomó el relevo y siguió organizando el evento. Esto no se hubiera podido hacer sin el compromiso de María Isabel Ramírez, Vicerrectora de Estudiantes y Empleo que impulsó y presidió el acto en nombre del Rector y de Bernardo Claros que en todo momento estuvo (y está) disponible y abierto a todas las propuestas que le hacíamos llegar. Ese año, los eventos fueron más allá de la Universidad y se organizó en la ciudad el primer “Almería con Orgullo Lgbti+” con diferentes actividades. En 2017 la Asociación Almería con Orgullo tomaría el relevo de la Plataforma en la organización de los actos.

A muchas personas estos pequeños actos les parecían innecesarios, pero lo que no se imaginaban es que con todas estas acciones estábamos impregnando en la consciencia de la Universidad la necesidad de un cambio transversal. Esto se entendió perfectamente en 2018, por primera vez la Universidad comprendió que

“ (...) el primer izado de bandera (...) un pequeño gesto, que visibilizó a toda la comunidad Lgbti+ y nos hizo ver que la Universidad comenzaba a tener un compromiso”

era necesario ir un paso más allá. La Delegación del Rector para la Igualdad de Género (ahora Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo) creó en febrero de 2018 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" donde ya, por fin, se recogía la problemática de nuestra identidad afectivo-sexual y de género, un compromiso fehaciente donde la Universidad comenzaba a luchar contra la Lgbtifobia.

Esto tuvo su repercusión en los actos de este año: se realizó una donación de libros de materia Lgbti+ para el fondo de la biblioteca, se plantó un pequeño olivo en conmemoración del Orgullo Lgbti+ (en frente del auditorio) y se realizó una Jornada de Formación Pro Lgbti+ y una Sesión de trabajo sobre violencia intragénero (ambas gracias a la asociación Colega).

En el curso siguiente me di cuenta de que algo ya había cambiado, por primera vez en una clase de máster se hizo referencia al colectivo Lgbti+. No se profundizó mucho sobre el tema, pero era la primera vez que el colectivo formaba parte de un temario. Habíamos pasado de ser una anécdota o "característica" de un personaje o hecho histórico a ser una necesidad a la que había que atender. Seguramente en la Universidad de Almería ya había profesorado involucrado en este tema pero, desde mi experiencia personal, se tardó seis años en que esto sucediera. Para mí fue la primera vez que la educación superior atendió una realidad Lgbti+.

La Universidad sigue trabajando en este aspecto. Este año se ha aprobado el "I Plan de Igualdad 2020-2024" donde uno de los objetivos es "sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de género e igualdad de oportunidades, nuevas masculinidades y colectivos LGTBI". Donde ya se están organizando acciones y actividades sobre este aspecto.

Se suman las iniciativas de los departamentos, como es el caso del Departamento de Educación. Este año, con ocasión del Día Internacional de la Mujer, ha

"Este año se ha aprobado el "I Plan de Igualdad 2020-2024" donde uno de los objetivos es: sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de género e igualdad de oportunidades, nuevas masculinidades y colectivos LGTBI"

realizado una serie de actividades orientadas a establecer relaciones de género más igualitarias y democráticas. Ojalá, el resto de Facultades empiecen a dar ejemplo con actividades similares.

La Universidad de Almería ha comenzado a diseñar y a construir el camino, pero todavía queda mucho por hacer. Tenemos que empezar a romper el binarismo imperante de Hombre/Mujer, ¿Dónde quedamos el resto de personas que no nos identificamos con esas categorías? Hay que dejar de reproducir la heteronormatividad en los espacios de la Universidad. ¿En qué márgenes nos quedamos las no-heterosexualidades? Se lucha contra la masculinidad y feminidad hegemónica, pero ¿cuándo vamos a dejar de reproducirlas? Si somos una realidad, ¿Cuándo va a comenzar la educación superior a atender esta realidad en todas las asignaturas?

Queda mucho trabajo por hacer y mucho camino por recorrer. Por suerte, hoy en día, contamos con muchos estudiantes y profesores que luchan por este cambio. La Universidad acaba de comenzar su senda, solo es cuestión de tiempo... sigamos trabajando.

“Tenemos que empezar a romper el binarismo imperante de Hombre/Mujer, ¿Dónde quedamos el resto de personas que no nos identificamos con esas categorías?”



RECONOCIMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA. PREMIOS
DÍA DE LA MUJER 2020

El pasado 5 de marzo el Ayuntamiento del Almería entregó los Premios Día de la Mujer 2020 con el objetivo de reconocer el papel que diversas mujeres desarrollan en la sociedad. Entre las ocho galardonadas, en la categoría de investigación, el premio fue otorgado a la Profesora Titular de Derecho civil del Departamento de Derecho de la UAL, Ana M^a Pérez Vallejo.

Entre sus méritos cabe destacar que cuenta con tres tramos de investigación reconocidos por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) y es responsable del Grupo de investigación SEJ-235 "Transversalidad e interdisciplinariedad de Derecho civil". Ha sido también investigadora principal de dos proyectos

de investigación relacionados con la materia: "Diagnóstico del principio de igualdad de trato y oportunidades en las relaciones jurídico públicas y privadas" financiado por el M. Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer) y "Análisis jurídico y cuantitativo de la violencia en la Infancia y adolescencia: Propuestas de Intervención sociolegal" (DER2014-58084-R), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, como Proyecto Nacional I+D+i.

En cuanto a su producción científica, ha participado como autora y coautora en varias monografías y es editora de tres obras colectivas entre las que destacan la obra de la que es coordinadora *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Diagnóstico y prospectiva* (Atelier, Barcelona, 2009) y las más recientes publicaciones en revistas y libros sobre el tema: "Ciberacoso sexualizado y ciberviolencia de género en adolescentes. Nuevo marco regulador para un abordaje integral", en *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, nº 14, 2019, pp. 42-58; "El doble "sí" de las mujeres a la maternidad y al empleo en el siglo XXI", en *Mujer, maternidad y Derecho* (coord. por Julia Ammerman Yebra, Mónica García Goldar, Ignacio Varela Castro y dir. por M^a Paz García Rubio, 2019, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 213-232 y "Hacia un nuevo modelo de paternidad y maternidad corresponsable", en *La maternidad y la paternidad en el siglo XXI*, (dir. Tamayo Haya, S.), Comares, Granada, 2017, pp. 199-219.

La profesora Pérez Vallejo imparte docencia en el Grado en Derecho, en el Máster en Abogacía y en la asignatura "Igualdad de Género" (optativa transversal). Forma parte además de la Comisión de Igualdad de la UAL.

CULTIVANDO IGUALDAD

Cultivar es sembrar, preparar el terreno para que germinen los frutos. Cultivar es motivar una opinión, apoyar, llenar nuestras vidas de palabras, de acciones, de actitudes, de comportamientos... ante la vida. ¿Qué sembramos?, tolerancia, dignidad... Está en nuestras manos sensibilizar a nuestros estudiantes para que se conviertan en mejores personas. Personas respetuosas, tolerantes, pacíficas, empáticas y generosas. Personas con un alto compromiso social para luchar por la construcción de un mundo mejor en el que convivamos en paz, tolerancia, respeto y armonía. Por ello apoyamos iniciativas, participamos en ellas y colaboramos con nuestro granito de arena para que se puedan realizar. En estos meses la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión ha colaborado, ha asistido y/o ha participado en...

•CURSO “ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN”

Un total de setenta inscritos mostraron su interés y reflejaron el éxito de esta acción formativa con origen en la Universidad de Valencia y puesta en marcha por la Catedrática de Sociología Capitolina Díaz, que el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, a través de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL ofertó a docentes, investigadores y doctorandos de la Universidad de Almería, con la necesaria colaboración del Vicerrectorado de Ordenación Académica en el marco del Plan de Formación del Personal Docente Investigador.

Con una duración de 25 horas y de carácter semipresencial, contó con una primera sesión de cinco horas que se desarrolló en el campus almeriense, mientras que el resto de carga lectiva se impartió de forma online. Sus objetivos estaban encaminados, entre otros, a mejorar las competencias del estudiantado de doctorado en la inclusión de la perspectiva de género tanto en los proyectos y trabajos de tesis doctorales como de potenciales proyectos de investigación y los artículos científicos que puedan derivarse de éstas, así como evitar el sexismo o cómo realizar trabajos de investigación sin sesgos sexistas. Cuatro han sido, particularmente, las unidades objeto de debate y análisis, a saber: “Conceptos, tecnologías y sesgos sexistas”, “El enfoque de género en la investigación”, “Género e investigación en las ciencias sociales y de la vida” y “Género e investigación en el medio ambiente y las tecnologías”.



- 21 de enero de 2020.
- Lugar: Universidad de Almería.
- Organiza: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, a través de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL.
- Colabora: Vicerrectorado de Ordenación Académica.

• TALLER FORMATIVO SOBRE LENGUAJE NO SEXISTA



**TALLER FORMATIVO
LENGUAJE NO SEXISTA**

Imparte:
SUSANA GUERRERO SALAZAR
Universidad de Málaga

Taller de 4,5 h.
11 de febrero
16:00 - 20:30 h.
Sala Grados.
Aulario IV UAL

Info e Inscripción:
www.igUALdad.ual.es

Organiza:
igUALdad
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

• Taller para Estudiantes

- 11 de febrero de 2020.
- Organiza: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, a través de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL.



**TALLER FORMATIVO
LENGUAJE NO SEXISTA**

Imparte:
SUSANA GUERRERO SALAZAR
Universidad de Málaga

Taller de 20 h.
* 10 h. presenciales
12 de febrero 16:00 - 21:00 h.
13 de febrero 9:00 - 14:00 h.
Sala Grados. Aulario IV UAL
10 h. virtuales

Info e Inscripción:
www.igUALdad.ual.es

Organiza:
igUALdad
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

• Taller para PAS y PDI UAL

- 12 y 13 de febrero de 2020.
- Organiza: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, a través de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL.
- Colabora: Vicerrectorado de Ordenación Académica.

Este taller formativo, muy demandado en los últimos tiempos por todos los sectores de la comunidad universitaria, ha sido organizado por el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión y su Unidad de Igualdad de Género, en colaboración con el Vicerrectorado de Ordenación Académica, y ha estado dirigido tanto al PDI como al PAS, y sumó una sesión de tarde para muchos estudiantes que hicieron valer su interés en esta materia.

Para su impartición y desarrollo, hemos contado con la inestimable participación de la especialista Susana Guerrero Salazar, profesora de Lengua Española de la Universidad de Málaga, que cuenta con una dilatada trayectoria investigadora y docente en este campo de conocimiento.

Lleno absoluto, por tanto, en las diferentes jornadas de este taller, que ha tenido una duración lectiva de 20 horas distribuidas de forma presencial y online.



• 11F-DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

Un año más, el 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia, ha brindado a la Universidad de Almería la oportunidad de sensibilizar a la comunidad educativa sobre un tema de gran interés, como es poner fin al desequilibrio de género en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (áreas STEM, como se las conoce).



Así, con objeto de inspirar y promover la participación de las mujeres y las niñas en la ciencia, desde el 11 de febrero hasta el día 8 de marzo, se han llevado a cabo acciones de divulgación y concienciación en medio centenar de centros educativos de toda la provincia de Almería, que permitan romper los sesgos de género vinculados a las titulaciones STEM. Las protagonistas han sido las científicas e investigadoras de nuestra institución, que con gran entusiasmo e inmensa generosidad, han emprendido la tarea de impartir charlas, realizar talleres y contar su experiencia de vida al alumnado de estos centros. Estas actividades han tenido como finalidad ayudar a visibilizar el trabajo de las mujeres científicas, crear roles femeninos en las áreas de conocimiento STEM, y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico.



En definitiva, con esta iniciativa se trata de apoyar a las mujeres científicas y la ciencia que desarrollan, de la misma manera que despertar vocaciones científicas en las niñas y las adolescentes. Del mismo modo, se pretende fomentar la incorporación de mujeres a nuestros grados y posgrados STEM, lo que redundaría en una mayor presencia femenina en estas áreas.



CULTIVANDO IGUALDAD 11F. CHARLAS IMPARTIDAS:

CIENTÍFICAS	CENTROS
María Dolores Ureña Amate <i>Área de Conocimiento: Química inorgánica</i>	Colegio Altaduna IES Mar Mediterráneo
Ana Belén Castaño Fernández <i>Área de Conocimiento: Matemática Aplicada</i>	Colegio ValdeSerra IES El Palmeral IES Mediterráneo
Cinthia Nájera Vázquez <i>Área de Conocimiento: Agronomía</i>	IES Celia Viñas IES Nicolás Salmerón
Diana Cardona Mena <i>Área de Conocimiento: Anatomía y Embriología Humana</i>	CEIP Fuentesantilla de El Puente del Río
Josefa María Clemente Jiménez, Lellys Mariela Contreras Moya, Roberto Gutiérrez Segura y Alba García Carrasco <i>Área de Conocimiento: Bioquímica y Biología Molecular</i>	IES Al-Ándalus
Josefa María Clemente Jiménez, Lellys Mariela Contreras Moya, Roberto Gutiérrez Segura y David Romero Jiménez <i>Área de Conocimiento: Bioquímica y Biología Molecular</i>	Los Ángeles
Josefa María Clemente Jiménez, Lellys Mariela Contreras Moya, Roberto Gutiérrez Segura y Flor Ximena Cadena Aponte <i>Área de Conocimiento: Bioquímica y Biología Molecular</i>	IES Mar Azul
Macarena del Mar Jurado Rodríguez <i>Área de Conocimiento: Microbiología</i>	Colegio La Salle Chocillas Colegio La Salle Virgen del Mar
María Teresa Lao Arenas <i>Área de Conocimiento: Producción Vegetal</i>	Centro Educativo Agave
Mercedes Peralta López <i>Área de Conocimiento: CC. de la Computación e I.A.</i>	IES Las Marinas
Miriam Álvarez Corral e Irene Torres García <i>Área de Conocimiento: Química Orgánica</i>	IES Albaida Colegio Compañía de María
Miriam Álvarez, María Josefa López Martínez e Irene Torres García <i>Área de Conocimiento: Química Orgánica</i>	Colegio Compañía de María
María del Mar Reboloso Fuentes y María Salinas Navarro <i>Área de Conocimiento: Tecnología de los Alimentos y genética</i>	IES Santo Domingo
Nuria Novas Castellano y Rosa María García Salvador <i>Área de Conocimiento: Tecnología Electrónica</i>	CEIP Antonia Artigas
Patricia Rocamora Pérez <i>Área de Conocimiento: Fisioterapia</i>	IES Algazul

CULTIVANDO IGUALDAD 11F. CHARLAS IMPARTIDAS:

CIENTÍFICAS	CENTROS
Pilar Flores Cubos <i>Área de Conocimiento: Psicología Básica</i>	IES Aguadulce
Pilar Sánchez López <i>Área de Conocimiento: Psicología Evolutiva y de la Educación</i>	IES Juan Goytisolo
Tania Mazzuca Sobczuk y Elisabeth Ortega Gómez <i>Área de Conocimiento: Ingeniería Química</i>	IES Aurantia
Verónica Márquez Hernández y Lorena Gutierrez Puertas <i>Área de Conocimiento: Enfermería</i>	IES El Parador y Turaniana
María Isabel Sáez Casado <i>Área de Conocimiento: Producción Animal</i>	IES Río Andarax
Inmaculada López García <i>Área de Conocimiento: Estadística e Investigación Operativa</i>	CEIP Félix Rodríguez de la Fuente de los Llanos
María Esther Prados Megías <i>Área de Conocimiento: Didáctica de la Expresión Corporal</i>	IES La Mojonera Colegio Al-Bayyana
Irene Dominguez Pérez y Marina Astudillo Pascual <i>Área de Conocimiento: Química Analítica</i>	Colegio Nuestra Sra. de Gádor
Rosa María Fernández Ropero <i>Área de Conocimiento: CC. de la Computación e I.A.</i>	IES Alto Almanzora
Patricia Plaza Bolaños <i>Área de Conocimiento: Química Analítica</i>	IES Campos de Níjar
Ángeles Arjona Garrido <i>Área de Conocimiento: Antropología Social</i>	IES Cardenal Cisneros
Ángeles Hoyo Sánchez y Marina Martínez Molina <i>Área de Conocimiento: Ingeniería de Sistemas y Automática</i>	IES Fuente Nueva y Pablo Ruiz Picasso
Cristina Cuenca Piqueras <i>Área de Conocimiento: Sociología</i>	IES Rey Alabez
Estefanía Acien González <i>Área de Conocimiento: Antropología Social</i>	IES Villa de Vícar
Elisabet Ortega Gómez y María José Ibañez González <i>Área de Conocimiento: Ingeniería Química</i>	IES Retamar
María Jesús Lirola Manzano <i>Área de Conocimiento: Didáctica de la Expresión Corporal</i>	IES Ciudad de Dalias
María del Mar Murcia Morales y María José Gómez Ramos <i>Área de Conocimiento: Química Analítica</i>	IES Alborán

• JORNADA “DIFERENTES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO”

Esta jornada ha sido organizada por el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, con cargo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y coordinada por la directora de la Unidad de Igualdad de Género, Eva Díez Peralta y el profesor Jesús Muyor, en la que han tenido la oportunidad de participar alrededor de 150 estudiantes de Psicología y Trabajo Social.

En esta mesa de intervención, se ha abordado la atención que se viene prestando a las mujeres víctimas de violencia, tanto desde la perspectiva psicológica (Carmen Rull) como del enfoque adoptado por los trabajadores sociales (Belén Navarro). También se contemplaron a los menores; hijos e hijas de víctimas de violencia de género que, a veces, son víctimas invisibles, como expuso Julia Rocío Garriga.

Por su parte, un enfoque mucho menos conocido, que despertó gran interés, es el que presentó José Escabias, responsable de uno de los programas de intervención de agresores puestos en marcha en los centros penitenciarios españoles, del que se benefician personas condenadas por delito de violencia de género.



Jornada
DIFERENTES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

18 Febrero 2020
12:00h.

Sala de Conferencias
Edificio de Ciencias de la Salud
Universidad de Almería.
INSCRIPCIÓN:
www.igualdad.ual.es

Julia Rocío Garriga Infantes:
"Atención a hijos e hijas víctimas de violencia de género"

José Escabias González:
"Programa de intervención para agresores de violencia de género"

Carmen María Rull Galdeano:
"Intervención desde la psicología en mujeres víctimas de violencia de género"

Belén Navarro Llobregat:
"Primero no dañar: Atención a mujeres que sufren violencia desde la complejidad"

Logos: Universidad de Almería, Ministerio de Justicia, Ministerio de Igualdad, Pacto de Estado contra la violencia de género.



• 18 febrero de 2020 en la Sala de Conferencias del Edificio de Ciencias de la Salud.

• Ponentes:

- **Julia Rocío Garriga Infantes.** Psicóloga Sanitaria.
- **José Escabias González.** Funcionario del Cuerpo Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias
- **Carmen María Rull Galdeano.** Psicóloga Clínica Vocal de Igualdad y Género del COPAO.
- **Belén Navarro Llobregat.** Coordinadora del Instituto Almeriense de Tutela de la Diputación de Almería.

• En colaboración con el Pacto de Estado contra la violencia de género.



• JORNADA “PLANES DE IGUALDAD. SITUACIÓN ACTUAL Y RETOS FUTUROS”

La Universidad de Almería ha sido este año la sede de la “Asamblea anual AMIT-Andalucía”, un encuentro promovido por la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas de Andalucía que contó con D. José Luis Rodríguez Zapatero, presidente del Gobierno de España (2004-2011). Con el título Planes de Igualdad. Situación actual y Retos futuros, se celebró el 21 de febrero, una intensa jornada en la que se analizaron los planes actuales en materia de igualdad de género, así como los importantes retos que deberán afrontar en el futuro, en este ámbito, todas las universidades y centros de investigación. La jornada se cerró con la celebración de la asamblea general anual de esta asociación.

En la inauguración del acto, el Rector de la UAL, Carmelo Rodríguez manifestó, refiriéndose al entorno académico, que “aunque se ha avanzado notablemente en los últimos años en la igualdad de género, el techo de cristal es aún patente, presentando un significativo desequilibrio entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad”.

Asimismo, añadió que “sigue existiendo desequilibrio entre la distribución del alumnado, siendo mayor el número de varones en las carreras STEM, mientras que un mayor número de mujeres optan por carreras relacionadas con el cuidado, la educación o la salud”, algo que se manifiesta también en la brecha salarial existente en la universidad, añadido a “la necesidad de conciliar vida académica, laboral, personal y familiar”. No obstante, el máximo responsable de la institución también ofreció datos para la esperanza, pues “el proceso de toma de conciencia de sí mismas que muchas mujeres han iniciado es ya imparable”, mientras que “la Universidad de Almería asume un imperativo ético de avanzar, en sus políticas y en sus prácticas, hacia la igualdad de género en todos los ámbitos”.

Jornada
PLANES DE IGUALDAD. SITUACIÓN ACTUAL Y RETOS FUTUROS

21
Febrero
2020

Sala de Conferencias
Edificio de Ciencias de la Salud
Universidad de Almería.

11.00 Inauguración de la Jornada
11.30 Conferencia: ¿Puede una feminista ser (buena) investigadora?
12.30 Mesa Redonda: Igualdad en la Universidad y Centros Públicos de Investigación: ¿cuánto hemos avanzado?
14.30 Comida
16.30 - 18.30 Asamblea AMIT-Andalucía

AMIT
ASOCIACIÓN DE MUJERES
INVESTIGADORAS Y TECNÓLOGAS

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

igUALdad
VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES,
IGUALDAD E INCLUSIÓN.

PROGRAMA

11.00 Inauguración de la Jornada
D. Carmelo Rodríguez Torreblanca. Rector de la Universidad de Almería.
D.ª Adela Muñoz Páez. Catedrática de Química Inorgánica de la US y Presidenta AMIT-Andalucía.
D. José Luis Rodríguez Zapatero. Ex-Presidente del Gobierno de España.

11.30 Conferencia
¿Puede una feminista ser (buena) investigadora?
D.ª Eulalia Pérez Sedeño. Profesora de Investigación del CSIC.
Presenta: D.ª Josefa Masegosa Gallego. Investigadora Científica del CSIC y ex-Presidenta de AMIT-Andalucía.

12.30 Mesa Redonda
Igualdad en la Universidad y Centros Públicos de Investigación: ¿cuánto hemos avanzado?
D.ª Isabel Jiménez Lucena. Delegada del Rector para la Igualdad y la Acción Social de la Universidad de Málaga.
D.ª Rosa Casado Mejía. Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla.
D.ª Pilar López Sancho. Profesora de Investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas y ex-Presidenta de AMIT.
D.ª Margarita Sánchez Romero. Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad de la Universidad de Granada.
Modera: D.ª Maribel Ramírez Álvarez. Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería.

14.30 Comida

16.30 - 18.30 Asamblea AMIT-Andalucía

AMIT
ASOCIACIÓN DE MUJERES
INVESTIGADORAS Y TECNÓLOGAS

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

igUALdad
VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES,
IGUALDAD E INCLUSIÓN.

• 21 de febrero de 2020 en la Sala de Conferencias del Edificio de Ciencias de la Salud.

• En colaboración con AMIT-Andalucía (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas).

Por su parte, Rodríguez Zapatero elogió el trabajo de las universidades, y señaló que “la medida de un país es su investigación, su conciencia cívica, su aprecio y cuidado de la educación, y no es por ello anecdótico ni casual que las instituciones que más han perdurado a lo largo de la historia sean precisamente las universidades”. Por otro lado, la catedrática de Química Inorgánica de la Universidad de Sevilla y Presidenta de la Asociación, Adela Muñoz Páez, explicaba que AMIT-Andalucía, es “una organización abierta a aquellas mujeres y hombres que desempeñan su labor profesional en el ámbito de la investigación científica y técnica, con 18 años de vida y que entre sus objetivos tiene promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la actividad investigadora, sensibilizar a nuestro entorno y a la sociedad en general sobre la situación de discriminación, conseguir la igualdad de oportunidades a lo largo de la carrera científica para las mujeres investigadoras y tecnólogas y elaborar recomendaciones”, y que “han trabajado en red desde su creación para optimizar el uso de los recursos y el esfuerzo que cada universidad dedica a las políticas de igualdad”.

El programa se completó con la conferencia “¿Puede una feminista ser (buena) investigadora?”, a cargo de Eulalia Pérez Sedeño, que fue presentada por Josefa Masegosa, ambas del CSIC, a la que siguió una mesa redonda titulada “Igualdad en la Universidad y Centros Públicos de Investigación: ¿cuánto hemos avanzado?” que, moderada por la Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la UAL, Maribel Ramírez, contó con las intervenciones de Isabel Jiménez, Delegada del Rector para la Igualdad y la Acción Social de la Universidad de Málaga; Rosa Casado, Directora de la Unidad de Igualdad de la US, Pilar López, profesora de investigación del CSIC, y Margarita Sánchez, Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad de la Universidad de Granada.



• III TALLERES PARA JÓVENES PROGRAMADORAS



La III Edición del Taller de Jóvenes Programadoras, organizado por la Escuela Superior de Ingeniería y el Departamento de Informática de la Universidad de Almería, se celebró con éxito durante toda la mañana del viernes 21 de febrero.

El objetivo de los cuatro talleres que se desarrollaron consistía en motivar a las alumnas de 4º de ESO con perfil tecnológico y de 2º de Bachillerato en la modalidad de Ciencias con la finalidad de fomentar la programación entre las mujeres y para promover que cursen en un futuro estudios de Ingeniería. Las participantes, alumnas de centros de secundaria de la capital, pudieron escoger dos talleres a realizar, entre los cuatro programados.

Así, en el marco del taller “Programa y baila con el robot NAO”, las estudiantes aprendieron a crear una coreografía de baile programando este robot humanoide autónomo; en “Conoce Scrum y agiliza tu vida al estilo de los desarrolladores del S.XXI”, las participantes aprendieron a gestionar un proyecto a través de actividades lúdicas utilizando esta metodología para desarrollo ágil de software; con el Taller “Crea tu primer videojuego interactivo”, estas alumnas jugaron tras programar su propio videojuego interactivo mediante el lenguaje de programación visual Scratch; y, por último, en el Taller sobre “Programación básica de una escena ambiente en el laboratorio Smarthome”, las estudiantes se divirtieron interactuando con una casa inteligente mediante el protocolo de domótica KNX.



UALjoven
www.ualjoven.ual.es

• **21 de febrero de 2020**
 en el Edificio Científico
 Técnico III.

• **Organizados por la**
 Escuela Superior de
 Ingeniería, el Departa-
 mento de Informática
 de la UAL y el Vicerrec-
 torado de Estudiantes,
 Igualdad e Inclusión.

En esta nueva edición han llegado a participar un centenar de estudiantes, procedentes de los Institutos de Educación Secundaria Alhadra, Nicolás Salmerón, Celia Viñas y Los Ángeles. Las inscritas en estos talleres tuvieron la oportunidad de conocer el trabajo que desarrollan diariamente los que han sido sus docentes: D^a Ángeles Hoyo Sánchez, D. Jose Antonio Piedra Fernández, D^a Pilar Martínez Ortigosa, D^a Clara Marcela Miranda Sarmiento, D^a Irene Martínez Massegosa, D^a Gracia Esther Martín Garzón, D^a Juana López Redondo, D^a Marina Martínez Molina, D^a Gloria Ortega López, D. Alfonso Bosch Aran, D. Rafael Guirado Clavijo, D^a Marta Fernández García y D^a María Gálvez González.

• CLUB DE EMPODERAMIENTO FEMINISTA



En El pasado 5 de marzo se desarrolló la primera sesión del Club de empoderamiento feminista, que estrenó un complejo programa, gratuito y abierto a la comunidad universitaria, que llegará hasta final de curso. En esta primera cita se abordó el tema “Sexualidad femenina, estereotipos de género y sus consecuencias en la vida diaria y en la salud de las personas”, y fue impartido por la sexóloga Laura Marcilla.

Estos encuentros son periódicos y tratan de conocer los problemas de las mujeres universitarias, ofrecer apoyo emocional y potenciar el empoderamiento del colectivo. Así, se realizarán debates y actividades dinámicas, propuestas por la persona que dirija la reunión y con el consenso del grupo, en torno a diferentes realidades que atañen a las mujeres, tales como su situación académica y laboral, las vivencias de acoso o violencias sufridas a lo largo de su vida, el mayor conocimiento de la sexualidad femenina y la rotura con los estereotipos y roles de género. Todo ello encaminado a empoderar a las mujeres y facilitarles el desarrollo personal desde el propio conocimiento y desde la conciencia de la necesidad de empoderamiento.

• **Miércoles, 4 de marzo de 2020 en sala de usos múltiples del edificio central de la UAL.**

• **Organiza: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, a través de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL.**

• V JORNADAS HISTÓRICO-FEMINISTAS.

Las Jornadas por la Asociación Juvenil y Cultural de Historia "Sapere aude", en colaboración con el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, han arrancado con la impartición de una conferencia a cargo de la Dra. Gloria Ángeles Franco Rubio, Catedrática de Historia Moderna de la Universidad Complutense de Madrid, con el título "La educación femenina. Un debate social en la España ilustrada".

La Jornadas nacieron con un marcado sello juvenil y estudiantil y siempre con el objetivo de "poner en valor el papel de la mujer en la historia, hacerlo visible y extenderlo por toda la provincia, no solo en la Universidad", comentan desde Sapere Aude. Estas iniciativas complementan la formación, porque, en opinión de los organizadores, en el Grado en Historia la mujer es una gran desconocida y no aparece prácticamente en el contenido de la titulación.



•Martes, 10 de marzo de 2020 en sala de grados del Paraninfo de la UAL.

•Organiza: Sapere Aude UAL.

•Colabora: Grupo de investigación SUR-CLÍO, y Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión



• PROGRAMA UNIVERGEM

El Programa UNIVERGEM (Universidades por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género) está financiado por el Instituto Andaluz de la Mujer y tiene los siguientes objetivos:

a) Mejorar las opciones de empleabilidad de las estudiantes, graduadas y postgraduadas universitarias, facilitándoles el conocimiento de los recursos de orientación y formación disponibles, así como las opciones más ventajosas para acceder y mantenerse en el empleo en función de sus intereses, demandas y perfiles formativos.

b) Estimular los aprendizajes de las habilidades personales y sociales necesarias para aumentar las posibilidades de inserción laboral.

c) Proporcionar una formación complementaria, no incluida en el currículum de la carrera, que favorezca el acceso a empleos cualificados y acordes con su capacidad técnica.

d) Promover las relaciones entre las universitarias y las empresas a través de investigaciones profesionales.

e) Facilitar el acceso a prácticas profesionales en empresas a aquellas participantes que cumplan con los requisitos establecidos por la normativa de prácticas vigente y que tengan un perfil adecuado a las ofertas disponibles.

A través de este programa, se va a componer de una serie de actuaciones que persiguen reforzar las actitudes ante la búsqueda de empleo de las estudiantes, graduadas y postgraduadas universitarias con acciones específicas en sectores TIC y STEM, así como su conocimiento sobre el tejido empresarial. También pretende estimular el aprendizaje de habilidades personales y sociales consideradas necesarias para aumentar sus posibilidades de inserción en condiciones de igualdad a los hombres. Reciben, por tanto, una formación complementaria, no incluida en el currículum de la carrera, que favorece su acceso a empleos cualificados y acordes con la capacitación adquirida en la titulación.



•Curso 2019-2020

•Comienzo: 19 de febrero de 2020

•Lugar: Universidad de Almería

•Organiza: Vicerrectorado de Postgrado, Empleabilidad y Relaciones con Empresas e Instituciones.

•Colabora: Unidad de igualdad de género

Para poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de su etapa académica, las participantes tienen la posibilidad de realizar prácticas en empresas nacionales. Además, se realizan otras actuaciones que les permiten entrar en contacto con entornos laborales como son las visitas a empresas y el estudio del tejido empresarial que las rodea.

La formación programada versa sobre los siguientes contenidos:

Módulo de Proyección Profesional	50 horas
Módulo de Emprendimiento	50 horas
Módulo de Habilidades Directivas	25 horas
Módulo de Redes Sociales	15 horas
Módulo de Ofimática	40 horas
Formación en Igualdad de Género	50 horas