



igUALdad

Nº 15

Diciembre 2020

ENTREVISTA

MARÍA JOSE FIGUERAS

ARTÍCULOS

LA ABOGACÍA ESPAÑOLA, EN DEFENSA
DE LA IGUALDAD REAL. VICTORIA ORTEGA

GÉNERO, PANDEMIA Y TECNOLOGÍAS
DIGITALES. CECILIA CASTAÑO

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD: UNIA

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 15

DICIEMBRE 2020

igUALdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

www.igualdad.ual.es

 Cultivando igUALdad

CONSEJO 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 de la UAL y miembro de la Comisión de Igualdad.



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 Nº15. DICIEMBRE 2020

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMIREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. MARÍA JOSÉ FIGUERAS RECTORA DE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI	06
ARTÍCULO. LA ABOGACÍA ESPAÑOLA, EN DEFENSA DE LA IGUALDAD REAL VICTORIA ORTEGA	14
ARTÍCULO. GÉNERO, PANDEMIA Y TECNOLOGÍAS DIGITALES CECILIA CASTAÑO COLLADO	20
ARTÍCULO. ¡LUCES, CÁMARA, ACCIÓN! ROCÍO JUÁREZ	27
RESEÑA. “SI LAS MUJERES MANDASEN: RELATOS DE LA PRIMERA OLA FEMINISTA.” EDICIÓN DE MARÍA CASAS ROBLA UNA RESEÑA DE LUISA CERVANTES MARTÍNEZ	31
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIA. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA	35
TERRITORIO ESTUDIANTE. CAMINANDO HACIA LOS BUENOS TRATOS LAURA MOYA DÍAZ	41
RECONOCIMIENTOS. NOMINACIÓN A LOS PREMIOS EDUCA ABANCA MEJOR DOCENTE DE ESPAÑA 2020. CATEGORÍA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	45
CULTIVANDO IGUALDAD.	47

EDITORIAL: EDUCAR LA MIRADA

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

Va a cumplirse un año desde la aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Almería del I Plan de Igualdad de nuestra universidad.

Un año de andadura que ha dado frutos en muchos terrenos. Sin embargo, a pesar de esos frutos, creo que no es el momento de hablar de las medidas contempladas en el Plan, que tienen un carácter transversal y preventivo, diseñado para toda la comunidad universitaria, y que parten de un compromiso ineludible de la institución con la igualdad, garantizando los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Tampoco es el momento de detallar el resultado de las acciones contenidas en el plan, ya que sobre ese grado de cumplimiento y eficacia se hará un informe a su tiempo.

Lo que me interesa resaltar es que, a lo largo de estos últimos años, en la universidad se respiran nuevos aires y se incorporan nuevos modos. El Plan de Igualdad no es un objetivo en sí mismo, sino una herramienta para facilitar el cambio. El objetivo es ayudar a educar la mirada sexista, construir nuevas realidades individuales y sociales y, a medio plazo, poner nuestro granito de arena para conseguir ese cambio social de la igualdad real entre hombres y mujeres que poco a poco vamos conquistando.

No basta con que la Universidad, en sus comportamientos internos, no sea sexista. Ese es el paso previo que cualquier institución educativa debe interiorizar. Lo importante es que el Plan de Igualdad contribuya a erradicar modelos ancestrales de relación, que tienden a reproducirse de una generación a la siguiente



*Vicerrectora de Estudiantes,
Igualdad e Inclusión.*

a través de mecanismos fuertemente arraigados. En nuestra sociedad, el modelo de mujer independiente, que asume las riendas de su propio destino sin rivalizar con los hombres, que trabaja y no renuncia a su emotividad y a su vida familiar, convive con otros modelos en los que a la mujer se le exige, además del trabajo fuera del ámbito doméstico, que sea la principal responsable del cuidado familiar, que haga una doble jornada de trabajo en casa o que mantenga los roles tradicionales asociados, de manera diferenciada, a hombres y mujeres difundidos por la publicidad o los medios de comunicación de masas.

Las Universidades, como responsables de la educación superior, deben jugar un papel crucial en la construcción de la igualdad y la prevención de la violencia de género, potenciando los modelos alternativos que hacen posible que hombres y mujeres, sean capaces de construirse y actuar sobre sus propias vidas como personas que son, con independencia de su naturaleza. Las universidades somos espacios de encuentro, pero también espacios de construcción del futuro. El Plan de Igualdad es una de las herramientas para construir ese futuro facilitando nuevos modelos de comportamiento social a nuestros jóvenes desde el ejemplo.

El cambio generacional es inevitable. Más tarde o más temprano los jóvenes que pueblan nuestras aulas nos sucederán en la docencia, en las empresas, en los gobiernos... Las semillas de igualdad que sembramos en ellos germinarán en las sociedades de mañana. La educación y la formación especializada en igualdad son esas semillas. Nuestro Plan de igualdad apuesta por sensibilizar, formar y actuar para facilitar que germinen. Ese es el valor que tiene el plan y ese es el fruto que esperamos de él a medio plazo. No pretendemos solamente hacer cosas, sino cambiar mentalidades. Y ese cambio futuro se gestiona desde nuestro presente. Esa es la vocación más importante que tiene la Universidad de Almería en esta cuestión. Esa es su importancia.

ENTREVISTA

MARÍA JOSÉ FIGUERAS

Somos muy modernos pero venimos de una generación que no está formada en igualdad de género.

Quiero una universidad igualitaria.

Todavía tienen que pasar algunas generaciones para alcanzar la igualdad.

igUALdad (I.G.) La Universitat Rovira i Virgili es una de las nueve universidades españolas que tiene al frente una rectora. ¿Cuáles cree que son las razones reales de esta desigualdad en estos puestos de responsabilidad?

María José Figueras (M.J.F.) Lo primero de todo, quiero agradecerles que hayáis pensado en mí porque la temática es importante. Creo que el problema lo tenemos en lo que siempre hablamos: el techo de cristal. Por un lado, la cantidad de mujeres que pueden acceder al puesto de rectoras ya está extremadamente limitado porque actualmente todavía tenemos muy pocas mujeres catedráticas y, en consecuencia, esto genera ya una menor probabilidad de que la candidata sea una mujer. Pero no es sólo esto, luego también sucede que muchas veces los hombres no nos dejan opciones porque se presentan sin dar una posibilidad de cambio. Parece que las dotes de mando sólo puedan tenerlas ellos y, de alguna manera, tenemos que competir contra una inercia, una trayectoria y unos historiales, donde todos los anteriores rectores han sido hombres. Dicho esto, pero, yo creo que estamos en un muy buen camino, ya que en el 2007, sólo había 2 mujeres catedráticas por cada 10 hombres catedráticos y desde el 2010 tenemos 4 mujeres por cada 10 hombres, por tanto esperamos, que en un futuro no muy lejano, tengamos un mayor número de mujeres catedráticas, capaces de dar el paso. Desde mi propia



- Rectora de la Universitat Rovira i Virgili desde mayo de 2018.
- Catedrática de Microbiología y especialista en Microbiología Ambiental.
- Fue miembro de la Junta Directiva de la Sociedad Española de Microbiología y embajadora de la Sociedad Americana de Microbiología en España.
- Directora del Departamento de Ciencias Médicas Básicas de la URV (2013-2018).

experiencia, creo que este es el camino. Yo me he comprometido con este proyecto a una edad buena. Tengo sesenta y cuatro años, y ya he alcanzado todos los objetivos vinculados a la carrera académica e investigadora (todos los quinquenios de docencia y sexenios de investigación y/o transferencia). Por eso pensé que era el momento ideal para asumir este gran reto, si bien nunca me lo había planteado como un objetivo. La verdad es que nunca se me había pasado por la cabeza, y fueron mis compañeros catedráticos los que me hicieron reflexionar y me dijeron que podía, pero yo ni me veía en el cargo ni veía claras mis capacidades. Mi experiencia y mi autocrítica conmigo misma, un valor que quizás es extrapolable a otra mujeres, creo que es un punto a favor. Siempre trato de hacer las cosas de forma perfecta, y nunca me siento del todo satisfecha. Sin embargo, esto a la vez puede ser también un *hándicap*. Otra cuestión es que cuando una mujer deja un cargo de estas características, como rectora, la sustituye un hombre. Yo he perdido a la única rectora que me acompañaba en el sistema universitario público catalán. Esto me preocupa, que estemos, pero sin dejar una estela para que nos sustituyan también otras mujeres.

I.G. ¿Que medidas deberían tomarse para cambiar esta situación?

M.J.F. Lo primero que tenemos que hacer es convencer-nos a nosotras mismas y empoderarnos, hay mujeres muy válidas. El problema es que somos muy prácticas y la política y la gestión hacen perder mucho tiempo, y nuestro tiempo es precioso. Un tiempo que dejamos de dedicar a nuestra actividad universitaria como profesoras e investigadoras. Además, con la posibilidad de ser madres y llevar una familia y tirarla adelante. Somos mujeres para todo. Luego está que si aceptamos el reto, nos queremos comprometer al máximo nivel. En mi caso, mis compañeros me ayudaron a empoderarme y necesité un tiempo para reflexionar antes de decir que sí, por supuesto que puedo hacerlo. Mis compañeros fueron capaces de ver en mí algo que yo misma no me atrevía a reconocer. Además, con el tiempo he llegado a aceptar y asimilar lo que me dicen los demás, sin pretender en absoluto parecer pretenciosa, de que valgo para el cargo. Lo que tenemos que hacer es estimular a otras mujeres: se puede todo, si bien es cierto que a nosotras nos cuesta el

*“Mi experiencia y mi autocrítica conmigo misma, un valor que quizás es extrapolable a otra mujeres, creo que es un punto a favor. Siempre trato de hacer las cosas de forma perfecta, y nunca me siento del todo satisfecha. Sin embargo, esto a la vez puede ser también un *hándicap*”*

doble. Por eso es fundamental tener una logística que nos acompañe y nos facilite la vida. Yo, por ejemplo, soy madre de dos hijos. Cuando tras oposición con un tribunal de 5 hombres saqué mi plaza de Titular de Universidad estaba embarazada de nueve meses. Me acuerdo que hacíamos barbaridades. Transcurrido menos de un mes del nacimiento de mi hijo, yo ya estaba en el trabajo, con mi bebé en una mochila, y le daba de comer en el despacho. Barbaridades de éstas que algunos hombres que luego han dirigido departamentos me decían: "Diles a las mujeres que hagan como tú". Y yo les contestaba que no. No les iba a decir que hiciesen como yo porque en mi interior me decía que lo hacía mal. Lo que estamos haciendo ahora es potenciar que este tiempo que las mujeres dedican a ser madres se pueda llevar a cabo como un tiempo de descuento, que nos ponga en igualdad de condiciones con los hombres que, digamos, no van a tener que parir, no van a tener que llevar un embarazo, pero que sí que podrán compartir la paternidad a partir de entonces, ¿no? Por tanto, la logística es clave. También tenía a mis padres que me ayudaban un montón. Podía "aparcarse" a mis hijos en su casa. Tengo además una empleada del hogar, que es como de la familia ya que empezó a trabajar con nosotros en 1988, cuando mi hijo tenía 9 meses y ahora tiene treinta y dos años. Me veía incapaz de llevar una casa y hacerlo todo a la vez. No soy una "mujer 10". A mí no me pongas delante de una cocina o una lavadora. He tenido que cocinar para mis hijos, pero luego, ya cuando ellos eran mayores, les decía ahora ya todos somos autónomos. Y estas renunciaciones luego te pasan factura, tienes remordimientos, si yo hubiera estado allí, quizás no hubiera pasado esto o lo otro... Así somos las mujeres y tenemos que convivir con estas dudas.

I.G. ¿Cree que se han producido avances significativos en los últimos años en materia de igualdad en el ámbito universitario?

M.J.F. El propio Ministerio ha reconocido esta circunstancia de la que hablábamos, la maternidad, a la hora de evaluar los tramos de investigación y por tanto se están introduciendo medidas. Y nosotros somos los que tenemos la máxima responsabilidad. Queremos que este reconocimiento se haga extensivo a todo. Por ejemplo, nosotros incluso decidimos que merecía la pena investigar en perspectiva de género, reservando

"El propio Ministerio ha reconocido esta circunstancia de la que hablábamos, la maternidad, a la hora de evaluar los tramos de investigación y por tanto se están introduciendo medidas"

una plaza de doctorando para trabajar en perspectiva de género, para que nos permita entender mejor dónde están las desigualdades. Hemos de ser proactivos animando a las mujeres y dándoles todo el apoyo que necesiten. Y tenemos que ser receptivas. Pero también es verdad que debemos comprometernos más, porque podemos llegar, aún a sabiendas que nos va a costar un esfuerzo extra. Es decir, yo para no tener la sensación de descuidar a mi familia, cuando los tenía a todos en la cama, me levantaba y me ponía otra vez a trabajar, era una nocturna. Y ahora sigo siendo noctámbula, es un ritmo que ya no he dejado. Hasta que no termino lo que tengo entre manos, no me levanto del ordenador. Y está claro que lo haces porque te apasiona, te tiene que apasionar, pero evidentemente pierdes posibilidades de hacer otras cosas.

I.G. Es destacable el impulso que se está dando al fomento de medidas dirigidas a fomentar que las jóvenes cursen estudios STEM, dado que las mujeres están todavía 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?

M.J.F. Creo que aún nos faltan unas generaciones más para, probablemente, mejorar este aspecto. Queramos o no, las mujeres tenemos una tendencia a ser más cuidadoras. Cuando yo llegué a rectora recuperé mi orla para contar cuántas mujeres estábamos en clase cuando hice Biología, a finales de los 70, y éramos muchas más que hombres. Entiendo que había unas carreras, como Biología, Farmacia, donde las mujeres ya teníamos una cierta predominancia. Buscamos modelos de referencia y yo me acuerdo que hice Biología porque tenía una profesora de Biología que me encantaba. La cuestión está, como comentas, en las áreas más tecnológicas y yo creo que aquí lo que hace falta es que empecemos con las aficiones de las niñas desde pequeñas, que la niña construya su propia casa de muñecas. A veces me cuestiono también ciertas cosas, porque a lo mejor es que no nos interesan según qué temas. Mientras haya mujeres que quieran ser ingenieras y que lleguen a poderlo ser es perfecto, independientemente del número que sean. Pero eso es un ejercicio que van a tener que hacer en un mundo de hombres. El mundo universitario, en ese sentido, no es nada comparado con el mundo real laboral. Me explicaba una ingeniera que

“La cuestión está (...) en las áreas más tecnológicas y yo creo que aquí lo que hace falta es que empecemos con las aficiones de las niñas desde pequeñas, que la niña construya su propia casa de muñecas”

ha tenido que ir en medio de la nada para construir un puente. La vivencia de estar todo el día rodeada de hombres cuestionando tu capacidad o el valor tu trabajo, puede ser algo muy duro de llevar. Lo que tenemos que conseguir es que todas aquellas mujeres que crean que ésta es su aptitud y su vocación, se den cuenta de que ellas pueden. La primera gruista del puerto de Tarragona me explicaba que cuando hacía una descarga todos los camioneros se paraban a mirar para ver si cometía un error. Necesitamos unas generaciones de hombres que reconozcan la valía de las mujeres. Yo creo que las que hemos llegado a ciertos niveles ha sido, en buena parte, porque hemos tenido unas parejas que nos han acompañado. A mi marido, cada vez que me he planteado dar un paso adelante, le decía "mira qué te parece". Por ejemplo, cuando se me ofreció la oportunidad de opositar a la cátedra, le dije: "si acepto, piensa que no podré llevar a los niños al médico", que era una de mis funciones. "¿Los vas a llevar tú mientras esté preparando la oposición?". Siempre obtuve una respuesta incondicional que me animó a tirar hacia delante. Necesitamos logística y apoyo, mucho apoyo, como decíamos antes, de reconocimiento, de capacidades y otras ayudas. Una de las estrategias que yo creo que es muy buena es que empecemos a tener series televisivas donde se visibilicen mujeres matemáticas, ingenieras, etcétera. Muchas mujeres que han sido forenses ahora se motivaron a través de la serie CSI, u otras que han sido médicos o enfermeras a través de la influencia de otras series. También hemos comprobado que si a una ingeniería le pones el prefijo o complemento Bio, como es el caso de la Ingeniería Biomédica, esos estudios ganaran alumnado femenino. Nosotros tenemos una Bioingeniería y han entrado un montón de mujeres. Pero si nos vamos a Ingeniería Eléctrica o Ingeniería Mecánica, pues esto ya no les atrae tanto. Digamos que, a lo mejor, por esto que decía yo de que les quedaba un poco lejos. En definitiva, es bueno que salgan vocaciones. Tenemos desequilibrios en la formación de maestra o maestros en educación infantil, donde ahora dominamos las mujeres y nos faltan modelos masculinos, y pronto nos van a faltar médicos. No sé lo que va a pasar en un futuro en estas profesiones.

"Una de las estrategias que yo creo que es muy buena es que empecemos a tener series televisivas donde se visibilicen mujeres matemáticas, ingenieras, etcétera. Muchas mujeres que han sido forenses ahora se motivaron a través de la serie CSI, u otras que han sido médicos o enfermeras a través de la influencia de otras series"

I.G. Hace unos meses leíamos la noticia de que usted había asumido la presidencia de la Xarxa Vives d'Universitats, y nos llamó la atención la inclusión sobre un programa de proyectos y actividades, entre las que destaca la publicación de seis nuevas Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género, en las áreas de Arquitectura, Antropología, Comunicación, Ingeniería Industrial, Enfermería y Matemáticas. ¿Podría decirnos cuál es el objetivo de la colección tanto para el profesorado como para el alumnado?

M.J.F. Lo estaba hablando hace un momento con nuestra secretaria general, que está muy implicada. Estamos haciendo una serie de webinars sobre cómo impartir una docencia universitaria concreta de biología, matemáticas o de cualquier otra materia con la perspectiva de género con mucho éxito. Hicimos uno en la Escuela de Doctorado, y fue un éxito rotundo de participación. Los doctorandos presentaban su proyecto y luego había un asesor externo que les decía cómo podían incorporar a su proyecto la perspectiva de género. En todos los ámbitos podemos colocar esta perspectiva de género. Y por eso se han elaborado estas guías. Efectivamente las guías las elaboramos desde la subcomisión de género de La Xarxa Vives d'Universitats, una red que agrupa a las universidades de habla catalana, universidades de Cataluña, País Valenciano, Islas Baleares, Perpiñán y Andorra, y se han traducido al gallego, y ahora se están traduciendo al castellano y al inglés. Tenemos que formar al profesorado en perspectiva de género para que así eduquen también a nuestros estudiantes para que adquieran esta competencia transversal. Y tengo que decir que, además de todo esto, aquí la familia es fundamental, juega un rol esencial, la igualdad hay que empezar aplicándola en casa.

I.G. ¿Cómo se podría promover dentro de las instituciones, y especialmente en el ámbito universitario, la necesidad de un análisis de impacto de género?

M.J.F. He tenido la gran suerte de que la secretaria general de mi equipo sea una especialista en perspectiva de género y que antes de que yo entrara como rectora ya existiera el Observatorio de la Igualdad, creado en el año 2007. Ahora, nuestro Observatorio tiene dos codirectores, uno es una mujer

“Tenemos que formar al profesorado en perspectiva de género para que así eduquen también a nuestros estudiantes para que adquieran esta competencia transversal”

y el otro es un hombre, y desde allí se ha elaborado ya el Tercer Plan de Igualdad. Yo, sinceramente, nunca he sido una mujer que hubiera pensado mucho en la perspectiva de género. Es decir, la he ido adquiriendo a medida que he empezado a gestionar nuestra institución. En la única cosa que fui tajante fue en pedirle a la comunidad universitaria que considerando que sólo teníamos un 12 por ciento de mujeres honoris causa, agradecería a todos los departamentos, porque no los puedo obligar, que presentaran candidatas. Me han hecho bastante caso, aunque veo que todavía hay hombres que insisten en proponerme hombres. Cuando no hay paridad tenemos que ser más drásticas. Por ejemplo algunos órganos colegiados, como pueden ser los consejos sociales u otros ámbitos en los que la renovación de cargos es da cada cuatro años y estos son prorrogables cuatro años más, nadie se cuestiona si el órgano es o no paritario, para continuar no en el cargo. Entonces, se renueva la silla con el mismo hombre que la ocupaba 4 años más y ya está. Por favor, yo lo que les pido a los hombres es que si la representación no es paritaria, no se postulen de nuevo para el cargo y que cedan, a pesar de tener derecho a renovar, su lugar a una mujer, porque si vamos prorrogando cargos ocho años, nos pasamos casi dos década sin paridad. Y siendo rectora tengo que decir que he oído comentarios del tipo “es que resulta que su mérito es ser mujer”. Perdóname, en igualdad de categoría y méritos, ser mujer sí es un mérito adicional. Todos somos muy modernos, ¿eh?, pero somos de una generación que todavía no estamos bien formados en este ámbito.

I.G. En este tiempo que lleva al frente de su universidad, ¿se han adoptado medidas para fomentar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres?

M.J.F. Nuestra valoración de la perspectiva de género nos ha permitido reconocer que solo un 34 por ciento de mujeres son investigadoras principales de proyectos de investigación o dirigen tesis doctorales. Aquí nosotros nos hemos encontrado que todavía existen grandes diferencias. La igualdad en este ámbito es algo que nosotros queremos potenciar. Si por ejemplo en un departamento se dirigen diez tesis doctorales, intentemos que quede equilibrado, que no todas vayan a estar

“Cuando no hay paridad tenemos que ser más drásticas. Por ejemplo algunos órganos colegiados, como pueden ser los consejos sociales u otros ámbitos en los que la renovación de cargos es da cada cuatro años y estos son prorrogables cuatro años más, nadie se cuestiona si el órgano es o no paritario, para continuar no en el cargo”

dirigidas por hombres, sino que tengamos en cuenta a las mujeres. Para salir del desequilibrio, tienes que aplicar medidas contundentes. Siempre he pensado que los hombres responsables tendrían que dar un paso atrás cuando noten el desequilibrio. Pero la mayoría de los hombres ni lo notan, ni lo hacen. Yo lo que quiero es que haya hombres que me propongan mujeres, que me digan “ésta mujer ha sido destacada en mi ámbito, nos ha ayudado”. O, por ejemplo, en las inauguraciones de curso los conferenciantes suelen ser hombres y muy pocas veces son mujeres. Ahí voy.

I.G. ¿Cuál es el mayor reto que tiene su equipo de gobierno en este ámbito?

M.J.F. El gran reto es ir hacia la igualdad de forma contundente y trabajando con los indicadores que nos sirven para decir: hemos detectado que aquí hay una desviación. Pues bueno, vamos a hacer políticas proactivas para corregir la desviación, porque lo que quiero es que mi universidad sea realmente igualitaria. Es decir, quiero poder decir que estoy cumpliendo el objetivo de desarrollo sostenible de la igualdad. Y no por número, ni porque seamos más en el profesorado o en el personal de administración y servicios. Si no porque detectamos esas desviaciones por efecto de género.

I.G. Como mujer investigadora que es, ¿qué les diría a todas esas mujeres que se están formando actualmente para alcanzar esta meta?

M.J.F. Recuerdo que cuando era joven me hicieron un test de estos psicotécnicos y me dijeron que no era apta para estudiar una carrera universitaria. Y pensé: “vamos a demostrar quién es apto para una carrera universitaria”. Hay que romper los estereotipos que marca la sociedad. Todo lo que haces es rebelarte contra la etiqueta y dices “yo puedo”. Y luego se demuestra que sí puedes. Tenemos que luchar y empoderar a las mujeres. Creo que esta ha de ser nuestra misión.

“Hay que romper los estereotipos que marca la sociedad. Todo lo que haces es rebelarte contra la etiqueta y dices «yo puedo»”

ARTÍCULO

LA ABOGACÍA ESPAÑOLA, EN DEFENSA DE LA IGUALDAD REAL

La igualdad real, en pleno siglo XXI, sigue registrando déficits preocupantes. Hablamos de un derecho presente en las declaraciones internacionales más solemnes, en las constituciones y en las leyes, pero falta que ese derecho irrenunciable efectivamente lo sea y se respete, lo cual de momento, por las razones que sean, no sucede.

Que es un derecho lo dice nuestra Constitución. Que es un principio jurídico universal lo reconoce la ONU. También es un principio fundamental en la Unión Europea. Pero el reconocimiento de que algo está fallando lo apunta el propio Foro Económico Mundial cuando señala que, al ritmo actual, se tardarán 100 años en cerrar la brecha de género global, si no más por la pandemia. Así lo destaca también Naciones Unidas, cuando sitúa expresamente la igualdad en su Agenda 2030 y entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible. Si no existiesen clamorosos desequilibrios, serían innecesarios los principios de composición equilibrada que promueven las leyes (LO 3/2007) o los porcentajes de paridad que se establecen como horizontes (Código de Buen Gobierno CNMV).

Si la igualdad real se ha planteado como una meta evidentemente es porque no se ha alcanzado. Y lo grave no es que no hayamos llegado, sino lo mucho que todavía queda para siquiera verla, sobre todo porque la propia UE (Instituto Europeo de la



VICTORIA ORTEGA

- Presidenta del Consejo General de la Abogacía Española, Presidenta de Unión Profesional, Vicepresidenta Primera del Consejo Europeo de las Profesiones Liberales, Vicepresidenta de la Organización Mundial de las Profesiones Liberales.

- Doctora en Derecho por la Universidad de Valladolid y abogada en ejercicio desde 1981. Ha sido decana del Colegio de Abogados de Cantabria, además de vicepresidenta y secretaria general del Consejo General de la Abogacía Española.

Igualdad de Género-EIGE) reconocía literalmente en 2019 que Europa avanza “a paso de tortuga” en igualdad de género. Un trayecto exasperadamente lento antes de la crisis Covid sobre el que se ciernen, tras ella, serias amenazas. Así parece apuntarlo la ONU cuando alerta de que dicha crisis aumentará drásticamente en el mundo la tasa de pobreza de las mujeres, ampliando además la brecha entre hombres y mujeres que viven en la pobreza. O cuando en sus encuestas se confirma que los prejuicios siguen siendo una pesada carga: casi la mitad de la población del mundo todavía cree que los hombres son mejores líderes políticos y para los negocios que las mujeres, un 30% piensa que está justificado que un varón pegue a su pareja y el 50% de los hombres considera que ellos tienen más derecho a un trabajo que ellas. O cuando se constatan dolorosas brechas salariales (14% en España / 15,7% en UE) por las que, en nuestro país, las mujeres trabajan al año 51 días gratis.

Una crisis global, pero también local y bastante selectiva pues, como ocurre en España, está castigando al eslabón más débil de nuestro mercado laboral: los jóvenes y las mujeres. Así lo confirmaron con especial crudeza los datos EPA en el 2º trimestre de 2020, lo cual tampoco es una sorpresa porque el propio Banco de España ya advertía el pasado mes de junio de la especial vulnerabilidad de estos dos colectivos frente a la crisis.

Y eso por no hablar del drama de la violencia de género, otro talón de Aquiles de las democracias, que en España, desde 2003 hasta hoy, ha dejado más de 1.070 mujeres asesinadas víctimas de la violencia machista, constatándose por la propia Fiscalía General del Estado, según su última Memoria Anual publicada, un “importante incremento” en 2019 de los delitos contra la libertad sexual, así como que un “75% de las mujeres no denuncia”.

“...los prejuicios siguen siendo una pesada carga: casi la mitad de la población del mundo todavía cree que los hombres son mejores líderes políticos y para los negocios que las mujeres...”

La igualdad, por lo tanto, tiene una perspectiva poliédrica que en todos sus lados presenta aristas en forma de desequilibrios, los cuales deberían ser corregidos cuanto antes puesto que las desigualdades son, en sí mismas, formas inaceptables de injusticias. Y si en algo es especialista la Abogacía es, precisamente, en luchar contra las injusticias. Por eso, desde los Colegios y Consejos de la Abogacía, que son la voz y la representación de toda la profesión, hemos incorporado nuestra mirada y nuestra acción a este desafío que debe ser, necesariamente, común y compartido. Porque hablamos, nada menos, de un cambio cultural, y una transformación estructural de estas dimensiones requiere respuestas estructurales, recursos, leyes, concienciación, firmeza y compromiso individual y colectivo: en los hogares, en las aulas, en el lenguaje, en las empresas, en los juzgados, tribunales, comisarías y centros penitenciarios, en las administraciones y, por supuesto, también en las instituciones.

En 1922 Ascensión Chirivella se convertía en la primera mujer que pudo colegiarse en España para ejercer como abogada. No olvidemos que hasta 1910 existían trabas legales en nuestro país, tanto para que las mujeres pudieran acceder a las enseñanzas universitarias sin ningún tipo de límites, como para que aquellas que hubieran obtenido su título académico pudieran ejercer la profesión a que dicho título habilitaba. Hoy, un siglo después, ya hay más de 120.000 mujeres colegiadas en los Colegios de la Abogacía españoles y más de 65.000 son abogadas.

Parece que cada vez nos acercamos más a la paridad en la profesión, o al menos esa es la tendencia, con un 48% de colegiadas y un 44% de abogadas. Una dinámica que se subraya especialmente con el comportamiento que registra año tras año la Asistencia Jurídica Gratuita, donde, según los últimos datos: del total de profesionales

“...si en algo es especialista la Abogacía es, precisamente, en luchar contra las injusticias”

adscritos al Turno de Oficio, un 48% son abogadas (casi 22.000 letradas); la paridad ya ha llegado a todos los servicios de Asistencia Jurídica Gratuita; e incluso hay algunos servicios con mayor presencia femenina, como los de Violencia de Género (54% de abogadas) o Extranjería (52% de abogadas).

En todo caso, el trayecto de la igualdad real es una ruta incompleta, con estaciones y paradas intermedias por las que hay que pasar pues, tal y como están las cosas, lo importante son los esfuerzos sostenidos, no dejar de hacer, de actuar, de sumar. Porque cada gesto, cada esfuerzo, cada compromiso que se adquiera, cada acuerdo que se alcance, cada euro que se comprometa y cada reforma que se impulse, son cruciales. Y en esa suma está la Abogacía Española cuando por primera vez, por ejemplo, creamos Comisiones de Igualdad en el seno interno del Consejo General y en su propia estructura orgánica; o editamos una Guía de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Colegios de la Abogacía; o pusimos al servicio de la profesión una Guía sobre Enfoque de Género en la actuación letrada; o utilizamos las nuevas tecnologías para conocer estadísticamente, de cerca y en profundidad, la composición y desagregación de la Abogacía por género, alineándonos con lo que establece la ley; o apoyamos, porque las palabras también son importantes, que más de una veintena de corporaciones e instituciones de la Abogacía hayan apostado por un lenguaje inclusivo en su denominaciones; o encargamos sendas encuestas, como las realizadas en 2017 y 2019, para pulsar el estado de la igualdad en nuestra profesión.

Unas consultas, por cierto, que vinieron a confirmar lo que ya se intuía, esto es, que también existen desequilibrios en nuestro sector que deberían corregirse. Puesto que la desigualdad la siente quien la padece, fueron las propias abogadas quienes visibilizaron la realidad de esas brechas al señalar desde su propia experiencia, por ejemplo,

“... el trayecto de la igualdad real es una ruta incompleta, con estaciones y paradas intermedias por las que hay que pasar...”

que ellas se enfrentan a más obstáculos, que encuentran «techos de cristal» que les impiden su progresión profesional, que cobran menos o que los medios para compaginar la vida laboral, personal y familiar son muy mejorables.

Es en esta última cuestión, en la conciliación, donde a mi juicio se encuentra, junto a la corresponsabilidad, uno de los nudos gordianos de la paradoja de la igualdad. Hace un siglo, la injusticia de la desigualdad estaba en la lucha de las mujeres para poder siquiera votar, estudiar una carrera o ejercer la profesión que habían elegido. Hoy encuentran esos diques en el desarrollo de sus trayectorias profesionales y todos los focos apuntan al mismo problema: a las dificultades para facilitar una conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral que hoy, por desgracia, no se proporciona ni se garantiza adecuadamente. Por eso desde la Abogacía Española venimos reclamando que se impulsen con urgencia las reformas legales que hemos propuesto (de la LOPJ, de la LEC y de la LECrim) para que se facilite a nuestra profesión esa conciliación, tanto por la vía la desconexión digital, como por la de la suspensión de vistas en supuestos tan razonables como una enfermedad grave, la maternidad o la defunción de familiar. Una cuestión lo suficientemente importante como para que lo regulen y garanticen las leyes, y no que dependa, como ocurre ahora, de la discrecionalidad de un funcionario judicial o de la sentencia de un tribunal.

La igualdad es, en definitiva, uno de los grandes desafíos a los que se enfrentan hoy el mundo y las sociedades. Así lo entiende Naciones Unidas cuando, como apuntaba al principio, decidió incluirlo en su Agenda 2030, cuando también lo plantea como uno de sus Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS-5) para “poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas”, y cuando, además, implica en ello a la Justicia de manera activa, insistiendo en la

“Es en esta última cuestión, en la conciliación, donde a mi juicio se encuentra, junto a la corresponsabilidad, uno de los nudos gordianos de la paradoja de la igualdad”

necesidad de “promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles” (ODS-16). Así lo entendemos también desde la Abogacía Española y por eso nos adherimos en 2019 al Pacto Mundial de Naciones Unidas (UN Global Compact), la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo en apoyo de los ODS.

Estamos, sí, ante una de las asignaturas pendientes de la civilización. “Vuela torcida la humanidad, pájaro de una ala sola”, decía Eduardo Galeano, y para enderezar ese vuelo no caben ni los negacionismos, ni las equidistancias, ni la pasividad. Las democracias que crecen al amparo del Estado de derecho nunca serán completas y de calidad mientras excluyan a la mitad de su población. Solo cuando vuelen con las dos alas extendidas podremos hablar de verdaderas sociedades libres, igualitarias y justas.

“Las democracias que crecen al amparo del Estado de derecho nunca serán completas y de calidad mientras excluyan a la mitad de su población”

ARTÍCULO

GÉNERO, PANDEMIA Y TECNOLOGÍAS DIGITALES

Vivimos tiempos disruptivos, de cambios radicales en nuestra manera de trabajar, de vivir y de relacionarnos, motivados tanto por la cuarta revolución industrial en curso como por la pandemia del Covid-19, todo ello en un contexto de crisis medioambiental que no sería exagerado calificar también como pandemia climática.

La Cuarta Revolución Industrial (Internet en el teléfono móvil, Inteligencia Artificial, *Big Data*, Robótica, *Machine Learning*, Internet de las Cosas, etc.) nos aporta herramientas para avanzar en la satisfacción de las necesidades humanas con mayor calidad de vida, a pesar de la persistencia de importantes brechas digitales de género y otras. Y también con el coste de perder control sobre nuestra privacidad, ya que todos estos avances se alimentan, en gran medida, de los datos que las personas proporcionamos de forma gratuita. Así y todo, ésta es la parte buena de los tiempos disruptivos actuales; hay otras partes mucho peores. En este último año, la irrupción de la Pandemia del Covid-19, un virus nuevo, ante el cual la humanidad no tenemos defensas, nos ha obligado a cambiar radicalmente nuestros hábitos. Afortunadamente, los avances de la ciencia han conseguido aislar el virus y solo en tres semanas ya se conocía el genoma del virus. Pero estos espectaculares logros no servirán de nada si no contamos con un buen sistema sanitario que permita hacer llegar a toda la población los avances terapéuticos. Las tecnologías digitales nos han permitido mantener hasta ciertos niveles la actividad económica, el empleo, la educación y las relaciones sociales. Teletrabajo, teleeducación, compras por



CECILIA CASTAÑO COLLADO

- Catedrática de Economía Aplicada y Profesora de Género y Empleo en el *Máster sobre Estudios de Género: Políticas Públicas e Intervención Social* de la Universidad Complutense de Madrid.
- Experta en Género en los ámbitos de las tecnologías de la información (TIC) y de la ciencia, la ingeniería y la tecnología (STEM).

Internet y reuniones virtuales con nuestras amistades y seres queridos a través de aplicaciones digitales.

Todo ello acontece en el contexto de una auténtica pandemia climática que, si bien parece más lenta y menos fulminante, no es menos grave y sin duda está relacionada tanto en términos de causas (nuevas y peligrosas formas de interacción entre humanos y animales) como de consecuencias (vuelta a la utilización masiva del coche y de los plásticos). La destrucción progresiva del entorno natural, la elevación de la temperatura media del planeta, con sus secuelas de sequías, inundaciones, plagas y pobreza extrema, lleva a parte de la población humana a alimentarse con animales salvajes. El despilfarro de los recursos no renovables y el riesgo de su desaparición tienen gran impacto sobre las patologías respiratorias (y no olvidemos que la humanidad no subsiste si no respira) que aumentan nuestra vulnerabilidad frente a todo tipo de virus.

El Covid-19 impide que las personas mantengamos unas pautas de interacción normales sin peligro de contagiarnos, lo que significa que no podemos ir a trabajar ni a estudiar, ni viajar o consumir hostelería como antes. Parece que la disyuntiva entre la crisis sanitaria y la económica es inevitable, olvidando que la prioridad es resolver la primera para luego estar en condiciones de afrontar la segunda. Hay que evitar el colapso de los sistemas sanitarios con distancia social, parando el aparato productivo no imprescindible para evitar los contagios, garantizando en todo caso, el suministro a los hogares. Las autoridades económicas internacionales nos invitan al incremento del gasto público (y consiguientemente el déficit público) tanto en lo sanitario como en el desempleo y la ayuda a empresas y autónomos, para que la incertidumbre sobre la duración de los procesos no agrave sus consecuencias y las convierta en irreparables.

La crisis del Covid-19 nos ha enseñado mucho acerca de nuestras necesidades y de las oportunidades que tenemos de avanzar hacia un futuro mejor para la humanidad. Por una parte, es obvio que tenemos que reducir la pobreza y las desigualdades económicas,

“La crisis del Covid-19 nos ha enseñado mucho acerca de nuestras necesidades y de las oportunidades que tenemos de avanzar hacia un futuro mejor para la humanidad”

contar con un sistema de salud suficientemente dotado y de calidad; la importancia del gasto en investigación y el papel del Estado Emprendedor para la recuperación económica. Por otra parte, ha puesto negro sobre blanco el papel clave de las mujeres para que la vida siga su curso, tanto en el combate sanitario directo contra la pandemia, donde somos mayoritarias, como en la centralidad de las tareas de cuidados, remuneradas y no remuneradas, que las mujeres asumimos también casi en exclusiva, con la sobrecarga física y mental que las acompaña. Las mujeres sufrimos con mayor intensidad los efectos económicos y sociales del Covid-19 por la mayor precariedad laboral de las jóvenes sin cualificación, las inmigrantes, las trabajadoras del comercio, turismo, hostelería. Mayores tasas de pobreza femenina, particularmente en hogares monoparentales encabezados por una mujer. Aumento del riesgo de violencia de género y puesta en cuestión de derechos esenciales a la anticoncepción y al aborto. Aumento del riesgo de embarazo adolescente y matrimonios no deseados.

Al mismo tiempo, las políticas de reconstrucción de nuestros sistemas económicos y sociales, tan dañados por las medidas contra la pandemia, nos ofrecen enormes oportunidades para la transición ecológica y para la transición digital. Me centraré en ésta última. Estamos utilizando herramientas de Inteligencia Artificial y Big Data para conocer mejor los avances y el comportamiento de la pandemia del Covid-19 y prevenir su expansión. Buenos ejemplos son las aplicaciones de rastreo de contactos, los análisis de datos de la pandemia, los análisis de sus impactos sociales y económicos (por ejemplo *Covid Impact Survey*, de la Fundación ELLIS Alicante) y seguimiento de los efectos de las vacunas con técnicas de *Big Data*. El teletrabajo, la teleeducación, los tele servicios, se han desarrollado al máximo y, unidos al papel clave que cumplen las mujeres en la provisión de cuidados, tanto de mercado como de no mercado, hacen necesario que las mujeres estemos también en la primera línea de la transición digital, jugando un papel clave, diseñando herramientas orientadas a resolver los problemas básicos y las necesidades esenciales de las personas y de toda la sociedad.

“El teletrabajo, la teleeducación, los tele servicios, se han desarrollado al máximo y, unidos al papel clave que cumplen las mujeres en la provisión de cuidados, tanto de mercado como de no mercado, hacen necesario que las mujeres estemos también en la primera línea de la transición digital...”

Las mujeres estamos en la primera línea de protección de la población frente al Covid-19, allí donde la exposición al virus es mayor. Como se comprueba con los datos de la Encuesta de Población Activa del 3º Trimestre de 2020, las mujeres somos el 70,5% de las ocupaciones de profesionales de la salud y el 80% de los trabajadores de cuidado de las personas en residencias de mayores, atención a enfermos y dependientes en el hogar; empleadas domésticas, trabajadoras de la limpieza, etc. El 60% del empleo del comercio y hostelería, ocupaciones imprescindibles, pero mal pagadas, son mujeres. Más de dos tercios de los profesionales de la enseñanza también. Nuestra presencia es, por tanto, abrumadora en estos ámbitos. No estamos, sin embargo, en la misma medida en la transición digital.

En el documento que el Grupo de Expert@s Igualdad de Género en la Sociedad Digital (GEIGSD) presentamos a la Comisión de Reconstrucción del Congreso de los Diputados¹ en el mes de junio 2020, la cruda realidad es que las mujeres somos solo el 15% de las ocupaciones de especialistas TIC, el 23% del empleo en el sector digital, el 17% en la industria Videojuego y el 6% directivos sector TIC y contenidos. Aún más escasa es la presencia de mujeres en los sectores “frontera” de la innovación tecnológica: 18% al frente de proyectos de Inteligencia Artificial; 18% de autoría de investigaciones en congresos sobre *Machine Learning*; 6% desarrolladores de aplicaciones móviles; 6% diseñadores de software; 11% fuerza laboral del sector de ciberseguridad en el mundo (7% en Europa).

La enorme paradoja de nuestras sociedades es que la generación femenina más preparada de la historia, en un contexto de expansión de las oportunidades de empleo en la economía digital, no aumenta su participación en los estudios TIC, sino que retrocede año a año; las mujeres ingenieras y tecnólogas abandonan el sector TIC y reorientan su carrera profesional hacia otros ámbitos menos hostiles para ellas; frente a la sobre representación femenina en

“La enorme paradoja de nuestras sociedades es que la generación femenina más preparada de la historia, en un contexto de expansión de las oportunidades de empleo en la economía digital, no aumenta su participación en los estudios TIC, sino que retrocede año a año”

¹ GEIGSD (2020) *Competencias transformadoras para la igualdad de género en la sociedad y la economía digital*. Disponible en http://www.congreso.es/docu/comisiones/reconstruccion/documentacion_participacion_ciudadana/20200611_A35A.pdf

entornos sociales, humanísticos y biosanitarios, se mantiene nuestra infrarrepresentación en el mundo tecnológico.

Esto no tendría que ser así, porque las mujeres estamos en las tecnologías digitales desde sus inicios, a mediados del siglo XIX -no olvidemos que la Condesa Ada Byron Lovelace escribió el primer algoritmo de la historia- y a lo largo de todo el proceso de desarrollo de las tecnologías digitales, son innumerables las aportaciones realizadas por mujeres. Además, lo característico de las aportaciones femeninas ha sido su percepción diferente de la utilidad de la tecnología, centradas más en el propósito -para qué nos sirve la tecnología; cómo podemos conseguir que sea fácil de utilizar- que en el instrumento. Un buen ejemplo son los *compiladores* que permitieron programar en lenguaje hablado y hacer el software más amigable, una innovación fundamental desarrollada por Grace Hopper. Los iconos de Susan Kare para los Macintosh que nos permiten relacionarnos con nuestros ordenadores, tabletas y teléfonos móviles de manera intuitiva y sin memorizar reglas nemotécnicas. Estas y muchas otras mujeres están detrás del hecho de que en la actualidad las herramientas digitales pueden ser utilizadas por cualquier persona sin necesidad de ser ingeniera o científica.

Para que las mujeres continúen realizando muchas más valiosas aportaciones es necesario remover barreras para que las chicas se atrevan a dar el paso; es necesario cambiar los programas de estudios de informática e inteligencia artificial y acercarlos a la solución de problemas reales de la humanidad. Ofrecer a las niñas juguetes que desarrollen su creatividad y rompan con los estereotipos y roles de género. Visibilizar los logros de las mujeres, como inspiración y estímulo para las niñas y las chicas jóvenes.

No es necesario que todas seamos informáticas o ingenieras, pero es imprescindible que contemos con habilidades digitales suficientes para utilizarlas en nuestro trabajo y nuestra vida personal, para liderar las tecnologías del futuro y aportar nuestro talento al mundo digital.

“No es necesario que todas seamos informáticas o ingenieras, pero es imprescindible que contemos con habilidades digitales suficientes para utilizarlas en nuestro trabajo y nuestra vida personal, para liderar las tecnologías del futuro y aportar nuestro talento al mundo digital”

Las habilidades digitales son claves, además, para el empleo de las mujeres. En un reciente estudio² mostramos que las mujeres presentan menor participación laboral cuando tienen un bajo nivel de habilidades digitales. Además, existe una asociación positiva entre mayores niveles de habilidades digitales y mayores tasas de empleo y en consecuencia las mujeres con nivel de competencias TIC bajo tienen menor tasa de empleo (sobre población activa). Por último, un mayor nivel de habilidades digitales se relaciona positivamente con mayor probabilidad de trabajar con contrato indefinido, por lo que las mujeres con empleo y mayor nivel de habilidades tienen más frecuentemente contratos indefinidos.

Los cambios en el empleo y el trabajo que nos trae la Cuarta Revolución Industrial, la sustitución, creación y transformación de empleos, tienen impactos diferenciales sobre la mano de obra femenina. Por una parte, las mujeres trabajan en los puestos más propensos a ser automatizados, en tareas cognitivas tanto rutinarias (administración) como no rutinarias (comercio y hostelería). Pero también dominan en las tareas con menos riesgo de automatización, caracterizadas por la importancia de las habilidades interpersonales y sociales, además de su intensidad en conocimiento (educación, salud, asistencia y servicios sociales; cuidado de niños, mayores, dependientes y enfermos). Para llevar a cabo estas tareas menos automatizables también son imprescindibles las habilidades digitales para mejorar la formación y estar al día de los últimos avances en cada campo; para la logística, programación, seguimiento, evaluación; para utilizar herramientas digitales que contribuyan a prestarlas mejor en una siempre deseable colaboración entre máquina y persona humana.

Para incorporarnos de pleno a un mundo regido por las tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial, y participar en la creación de los sistemas inteligentes, las mujeres -al igual que los hombres- vamos a necesitar más años de estudio y formación a lo largo

“Los cambios en el empleo y el trabajo que nos trae la Cuarta Revolución Industrial, la sustitución, creación y transformación de empleos, tienen impactos diferenciales sobre la mano de obra femenina”

² Martínez Cantos, J.L., Castaño, C., Escot, L. y Roque, A. (2020) *Nuestras vidas digitales, Barómetro de la e-igualdad de género en España*, Instituto de la Mujer Disponible en <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/igualdad/ficheros/NuestrasVidasDigitalesEdicAbril2020.pdf>

de la vida y más conocimientos tecnológicos. Pero también vamos a necesitar muchísima más ayuda para conciliar familia y trabajo, servicios públicos asequibles que hagan posible la corresponsabilización de los hombres, de las empresas y de toda la sociedad en las tareas de cuidado, sin las cuales las humanas y humanos no nos sostenemos, como estamos comprobando en esta pandemia.

Las mujeres tenemos que participar en la creación de los sistemas inteligentes no solo por una cuestión de equidad, sino también porque los grupos diversos, con mujeres y hombres, son más eficaces. Y contribuiremos a crear algoritmos que partan de supuestos que no reproduzcan las desigualdades de género y otras. Este problema hay que resolverlo con urgencia, porque la gobernanza digital no puede quedar en manos de un reducido grupo de tecnólogos varones, urbanos y blancos. Y también porque es esencial poner a las personas en el centro adoptando una perspectiva humanística de las tecnologías digitales e impulsar un desarrollo digital basado en la resolución de problemas reales, socioeconómicos, ambientales.

La solución no es que todas seamos ingenieras de software, pero sí necesitamos, como afirma Nuria Oliver³, desarrollar el *pensamiento computacional* "No se trata de programar o de tener una tableta, sino de pensar algorítmicamente. Vivimos en un mundo de datos y estructurar problemas complejos es útil para muchos casos y crítico para lo tecnológico". Ahí tenemos que estar las mujeres.

"Las mujeres tenemos que participar en la creación de los sistemas inteligentes no solo por una cuestión de equidad, sino también porque los grupos diversos, con mujeres y hombres, son más eficaces"

³ Oliver, Nuria (2018) "Inteligencia artificial: ficción, realidad y... sueños" Discurso de entrada en la Real Academia de Ingeniería, Madrid. <http://www.raing.es/sites/default/files/TOMA%20DE%20POSESI%C3%93N%20NURIA%20OLIVER%2011.12.18.pdf>

ARTÍCULO

!LUCES, CÁMARA, ACCIÓN!

Le invito a que viaje conmigo. Le aseguro que será un viaje de película. ¿Se atreve? Imagínese, por un segundo, que se encuentra en mitad de una filmación, justo en ese preciso instante en el que todo está preparado, calculado y estudiado hasta el más mínimo detalle. Dentro del set de rodaje nada ni nadie puede fallar, desde el equipo de producción a la dirección, el sonido, el arte, la fotografía y el reparto. Cuando todo se encuentra en perfecta sincronización, y en mitad del silencio más absoluto, se escucha: «Prevenidos», «¿Sonido?, ¡graba!», «¿Cámara?, ¡graba!»; y por último, la voz de dirección gritando la palabra «¡ACCIÓN!».

Ahora quiero que me diga a quién ha imaginado dando esta orden o, mejor dicho, el sexo de esa persona, ¿hombre o mujer? Le puedo decir que este mismo ejercicio fue realizado al alumnado de una escuela de interpretación en España en el año 2018; el 84% respondió hombre. Esta barrera mental, ante la posibilidad de que las mujeres desempeñen altos puestos dentro del mundo cinematográfico, como productoras, directoras, ejecutivas o guionistas, es algo que aún, en pleno siglo XXI, continúa arraigada en la sociedad. Pero no nos volvamos derrotistas. No demos la espalda al cambio que desde hace un tiempo se está produciendo dentro de este sector y busquemos juntos, mujeres y hombres, un nuevo concepto de evolución cinematográfica, creando y creyendo en lo que me gusta denominar «la rebelión genero-racional del séptimo arte» (*the gender-rational rebellion of the seventh art*).



ROCÍO JUÁREZ

- Diplomada en Relaciones Laborales, con Máster en RRHH y Título de Especialista en Cinematografía (Universidad de Almería).
- Guionista y directora de cine.
- Escritora.

Todos hemos oído hablar de la clasificación de los distintos géneros cinematográficos según los elementos comunes que los albergan. Si hablamos del estilo, podemos encontrar, por ejemplo, cine de terror, musical, acción,... En cuanto a su formato, imagen real o animación; y en referencia a la audiencia, infantil, juvenil, familiar y adulta. Creo que todas estas variantes nos son conocidas por cada uno de nosotros, e incluso nos condicionan a la hora de elegir qué película deseamos ver.

Pero seguro que, aunque no lo haya nombrado, si yo le hablo del denominado «cine para mujeres», rápidamente nuestra mente lo asocia a un tipo de films basado en las historias de amor y romance, donde la tragedia va unida a un personaje femenino dependiente de sus propias emociones, limitándola hasta el punto de no poder triunfar personal y profesionalmente en su vida; cuya triste y solitaria existencia está llena de obstáculos y melodramas familiares, personales y sociales, que solo puede superar al encontrar el amor. Y no me malinterprete, el amor es el motor que mueve el mundo, y por eso mismo creo que no entiende se sexos ni debe ser utilizado como estereotipo de felicidad femenina.

El género cinematográfico denominado *Chick Click* está cargado de este tipo de clichés, y considero que deben ser transformados para crecer con la nueva generación de mujeres que buscamos algo más que el típico cuento de hadas. Y justo ahí es donde está la clave del error, al considerar que es un género cinematográfico que define a las mujeres y es exclusivamente para una audiencia femenina. Y yo me pregunto, ¿este tipo de cine no tiene ya su clasificación dentro del drama, la comedia o el melodrama? ¿Y dónde encaja el papel del hombre en todo esto, aparte de ser el salvador de la mujer?, ¿es que el hombre no puede llorar, sentirse perdido y triste? En definitiva, ¿mostrará sus sentimientos? Es un grave error estereotiparlo pensando que el

“...el amor es el motor que mueve el mundo, y por eso mismo creo que no entiende se sexos ni debe ser utilizado como estereotipo de felicidad femenina”

«cine para hombres» es aquel lleno de persecuciones, tiros y luchas. ¿Eso no formaría parte del ya denominado género de acción, donde la mujer también puede ser la heroína? Si abogamos por una igualdad dentro del cine, debemos empezar por permutar el mundo que hay detrás de cámara, para poder proyectar, a través de la pantalla, el cambio que el público necesita para sentirse identificado, emocionado y libre con lo que ve.

A la propia estadística me remito. La mayoría de estas películas, por no decir todas, han sido producidas, dirigidas y guionizadas por hombres. Y aún en la actualidad la presencia masculina en estos puestos supera el 70%, frente al 30% de la femenina, según el informe de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) sobre *«La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español: 2019»*. Aunque cabe destacar que, en ocasiones, nosotras mismas, las mujeres, cuando tenemos la oportunidad de presentar un film y salirnos de los cánones marcados, no lo hacemos; quizás porque creemos que así llegaremos más al sexo femenino, mostrando a la «auténtica» mujer, gran error o porque no nos dejan salirnos de ese estereotipo marcado por no ser políticamente correcto. En este último caso, dependemos de un equipo ejecutivo o de producción, liderado, mayoría y normalmente, por hombres.

El Instituto de la Cinematografía y Artes Audiovisuales (ICAA) ha introducido una nueva categoría en la calificación de películas para abogar la igualdad de género, eliminando los prejuicios, imágenes estereotipadas y roles en función del sexo, presentando de manera igualitaria la presencia y la capacidad de las mujeres en aquellos sectores y niveles claramente masculinizados, y de los hombres en los feminizados; buscando promover el uso de un lenguaje no sexista y mostrando la auténtica realidad femenina —espero

“Si abogamos por una igualdad dentro del cine, debemos empezar por permutar el mundo que hay detrás de cámara, para poder proyectar, a través de la pantalla, el cambio que el público necesita para sentirse identificado, emocionado y libre con lo que ve”

que también la masculina—, incorporando una visión igualitaria de las relaciones afectivas, incluida la convivencia doméstica, y rechazando el fenómeno de la violencia en todas sus dimensiones. Creo que debemos seguir por este camino, fijando juntos, mujeres y hombres, un nuevo rumbo hacia un cine lejos de estereotipos y géneros, abriendo los ojos para no dar la espalda al cambio socio-cultural que estamos viviendo en la actualidad.

«¡CORTEN!». Con esta palabra, también proclamada por la voz de dirección, que espero ahora haya creado la duda en su mente sobre su sexo, se terminaría la escena, dando por concluida su grabación. Pero la película aún no ha terminado. Queda mucho por rehacer, hacer y cambiar, hasta crear un nuevo género cinematográfico desde el respeto, la integridad y la pluralidad. Porque el verdadero equilibrio reside en un equipo de trabajo liderado por ambos sexos, donde la diversidad haga posible la creación grandes películas.

“Pero la película aún no ha terminado. Queda mucho por rehacer, hacer y cambiar, hasta crear un nuevo género cinematográfico desde el respeto, la integridad y la pluralidad”

RESEÑA

“SI LAS MUJERES MANDASEN: RELATOS DE LA PRIMERA OLA FEMINISTA”. EDICIÓN DE MARÍA CASAS ROBLA

UNA RESEÑA DE LUISA CERVANTES MARTÍNEZ

Cuando me propusieron redactar la reseña de *Si las mujeres mandasen*, me gustó la idea de leer lo que en el argot de los libreros se conoce como “una novedad”, para referirse a un título recientemente publicado porque últimamente recorro a autores que conozco y, en algunos casos, acabo releendo obras que ya casi me sé de memoria.

Este título tan atrayente recoge una antología de relatos sobre mujeres, escritos por mujeres, que vivieron en una etapa de la historia en la cual se produjeron los cambios políticos y sociales que han posibilitado que actualmente las mujeres podamos mandar.

María Casas Robla ha seleccionado el contenido del libro con criterios cronológicos y geográficos. Cronológicamente, ha escogido autoras que publicaron durante el siglo XIX y primer cuarto del XX, considerada como la etapa en la cual se desarrolló la “primera ola” feminista (Lear, 1968). El criterio geográfico lo ha solventado incluyendo escritoras de procedencia mayoritariamente anglosajona.

Contextualizar el origen del feminismo y periodizar su evolución difiere entre las teóricas anglosajonas y las europeas. Las primeras lo sitúan en las reivindicaciones sociales acaecidas en la Inglaterra de la revolución industrial y en los círculos abolicionistas de Estados Unidos, y lo materializan en la celebración de la primera convención sobre los derechos de la mujer en Nueva York y en la publicación de la “Declaración de Seneca Falls” o “Declaración de sentimientos” (1848). Este documento denunciaba la falta de derechos de las mujeres y exigía para ellas la plena ciudadanía. El activismo organizado de las clases obreras y de las élites



**Si las mujeres
mandasen**
*Relatos de la primera
ola feminista*

María Casas Robla

Editorial Siruela

480 páginas, Madrid, 2020

ISBN 978-841799670-3

liberales posibilitó también las alianzas entre mujeres de distintas clases sociales para canalizar sus propias reivindicaciones. Así, para las autoras anglosajonas, las reivindicaciones femeninas anteriores a esta época fueron el germen del feminismo posterior.

Sin embargo, para las investigadoras europeas, como Amelia Valcárcel o Celia Amorós, la Ilustración es el punto de partida del feminismo y encuadran la primera ola feminista entre la Revolución Francesa, a finales del siglo XVIII y mediados del siglo XIX. En cualquier caso, el objetivo de los movimientos que tuvieron lugar antes y después no difiere sustancialmente y este libro recoge, a modo de prefacio, dos fragmentos de relatos de las autoras más representativas de finales del siglo XVIII en Inglaterra y Francia.

En *Mary, un relato* (1788) Mary Wollstonecraft reflexiona sobre el matrimonio, que concibe como una cárcel doméstica. Su proyecto más ambicioso queda plasmado en la obra *Vindicación de los derechos de la mujer* (1792): “educad a las mujeres como a los hombres. Ese es el objetivo que yo propongo. No deseo que tengan poder sobre ellos, sino sobre sí mismas”. Mary Wollstonecraft, madre de Mary Shelley (autora también incluida en este volumen), luchó toda su vida por la inclusión de los derechos de las mujeres en el nuevo orden social propiciado por la Ilustración.

Olympe de Gouges participó en la revolución francesa y recopiló en su *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana* (1791) las reivindicaciones de derechos ignoradas en la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* (1789). Como el nuevo orden instaurado por la república desoyó totalmente sus demandas sociales, las mujeres sistematizaron sus quejas en los *Cahiers de doléances* (1789).

Tras el prefacio comienza la antología propiamente dicha con *Amor y amistad*, escrito por una adolescente Jane Austen (1790). Le siguen los relatos de Elizabeth Caroline Grey, recordada como la primera mujer que escribió y publicó una historia de vampiros y de autoras que, sin estar ligadas al movimiento feminista, participaron de una u otra forma en causas sociales como Amantine-Aurore-Lucile Dupin (que firmó como George Sand), Mary Anne Evans (George Eliot), la sudafricana Olive Schreiner, de la sueca Fredrika Bremer, Edith Wharton o de Louisa May Alcott. También están representadas algunas conocidas feministas como



LUISA CERVANTES MARTÍNEZ

- Bibliotecaria en la Biblioteca Nicolás Salmerón de la Universidad de Almería.
- Doctora en Ciencias Sociales y Humanidades.

Begum Royeka, Charlotte Perkins Gilman, Kate Chopin, Mary E. Bradley Lane, Mary Shelley, creadora de *Frankenstein* e hija de Mary Wollstonecraft o la inigualable Virginia Woolf.

A modo de postfacio se añaden tres textos de escritoras relevantes de la España contemporánea como Rosalía de Castro, Cecilia Böhl de Faber (Fernán Caballero) y Emilia Pardo Bazán.

Esta selección de autoras podría parecer variopinta porque no todas ellas fueron feministas ni participaron activamente en el movimiento. Sin embargo, las une el *hilo violeta* de que fueron mujeres letradas, de ideas liberales, talante progresista y no vivieron a la sombra de un hombre, una actitud sumamente difícil de mantener en una sociedad encorsetada, dirigida por un orden paternalista, que no las reconocía como ciudadanas de pleno derecho y les negaba sistemáticamente el acceso a los derechos básicos porque las consideraba menores de edad eternamente.

María Casas nos transmite en el prólogo que el origen y desarrollo del movimiento feminista ha estado estrechamente ligado a las reivindicaciones sociales que tuvieron lugar a lo largo del siglo XIX en los países occidentales industrializados, fundamentalmente Gran Bretaña, Estados Unidos y Francia, y también que las mujeres encontraron muchas trabas en el camino porque los hombres que encabezaron esos movimientos sociales olvidaron que los derechos de las mujeres también formaban parte de la justicia social que reclamaban para ellos. Algunas de las mujeres de nuestro libro no vieron cumplido su sueño de poder votar porque la aprobación del voto femenino se demoró hasta después de la Primera Guerra mundial. Las mujeres británicas acudieron por primera vez a las urnas el 6 de febrero de 1918, si eran mayores de treinta años y tenían rentas. Sólo pudieron votar cuando demostraron que podían mantener a flote el país sin la ayuda de los hombres, que luchaban en las trincheras.

Las mujeres somos la mitad de la población mundial y tenemos los mismos derechos que los hombres, como establece el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 «*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*». Sin embargo, podría afirmar sin riesgo de equivocarme que esta afirmación solo es acertada en los países

occidentales donde las mujeres sí que somos ciudadanas de pleno derecho. En pleno siglo XXI, en países africanos, asiáticos e incluso latinoamericanos las mujeres son discriminadas, torturadas, asesinadas, esclavizadas... su figura sigue estando supeditada a la de los hombres y en ocasiones son consideradas objetos.

Me ha encantado leer *Si las mujeres mandasen* por varios motivos. El primero de ellos es que he leído relatos que no conocía de algunas de mis autoras preferidas como Jane Austen, Louisa May Alcott o Virginia Woolf. El segundo es que he conocido a mujeres que han tenido un papel muy relevante en la lucha feminista, como Mary Wollstonecraft o Begum Rokeya Sakhawat Hossain, pero no son muy conocidas. Finalmente, una recopilación de relatos cortos permite, a nivel general, que tengamos siempre activa la atención sobre la lectura y, a nivel particular, si la selección es acertada, como en este caso, leer se convierte en un placer. Sin lugar a dudas, lo recomiendo.

En el prólogo del libro María Casas presenta esta jota de la opereta Gigantes y cabezudos de 1898: "*Si las mujeres mandasen / en vez de mandar los hombres / serían balsas de aceite / los pueblos y las naciones*". En una etapa tan inestable, a nivel sanitario, social y político, como la que atravesamos, estaría bien comprobar si es cierto lo que dice esa jota, pero aún estamos muy lejos de poder hacerlo porque, según la Unión Interparlamentaria, en 2020 sólo un diez por ciento de países en el mundo están dirigidos por mujeres, exactamente 20 de 194 países.

¡Ojalá nuestras nietas o las nietas de nuestras hijas puedan comprobar si es cierto que el mundo es mucho mejor si las mujeres mandasen!

Referencias:

- Inter-parliamentary Union (2020). In 2020, world "cannot afford" so few women in power. Disponible en: <https://www.ipu.org/news/press-releases/2020-03/in-2020-world-cannot-afford-so-few-women-in-power> [Consultado el 12 de noviembre de 2020].
- Lear, M.W. (1968, 10-03). The Second Feminist Wave. The New York Times.

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA

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

Unidad de Igualdad de la Universidad internacional de Andalucía (U.I.U.N.I.A) Desde 2007, la Ley Orgánica de Igualdad impulsa “la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros” (Art. 23) como un criterio de calidad del sistema educativo. Más en concreto, en el ámbito de la educación superior, establece que “las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

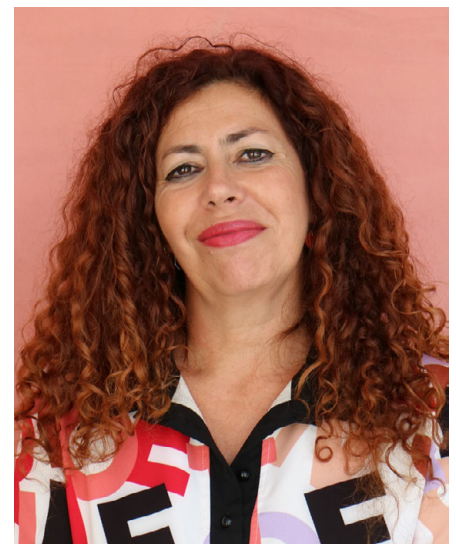
Por su parte, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y da el paso para crear estructuras que impulsen el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario, indicando que «las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres».

Con esta vocación el Consejo de Gobierno de la UNIA acordó, en sesión de 23 de marzo de 2010, la creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad Internacional de Almería.

Las funciones de esta estructura se han visto recientemente respaldadas al incluir entre los Vicerrectorados de la UNIA uno responsable de las políticas de Igualdad: el Vicerrectorado de Calidad, Igualdad y Responsabilidad social.

Entre los objetivos de esta Unidad de Igualdad están:

1. Informar, sensibilizar y formar a la comunidad universitaria.



• **Responsable de Política de Igualdad: Carmen Pozo Muñoz. Vicerrectora de Calidad, Igualdad y Responsabilidad Social de la UNIA.**



• **Directora de la Unidad: M. Teresa Fernández Vega**

2. Elaborar diagnósticos sobre la situación de la igualdad de género en la UNIA.

3. Proponer a los órganos que correspondan, la aprobación de Planes de Igualdad que incluyan acciones positivas para mejorar los posibles desequilibrios que se detecten en el diagnóstico.

4. Realizar acciones transversales para la inserción de la perspectiva de género en los programas académicos que desarrolla la universidad.

5. Participación en la aplicación del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la universidad.

6. Trabajo en red con otras Unidades de Igualdad a nivel local, estatal, europeo e internacional.

7. Potenciar y apoyar proyectos de investigación en el ámbito de la igualdad y/o la violencia de género.

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

U.I.U.N.I.A Durante el presente año 2020 la Unidad de Igualdad UNIA ha desarrollado un plan en el que se recogen las siguientes actuaciones, cada una de ellas enmarcadas en las Acciones del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016:

• Campañas de sensibilización de igualdad entre mujeres y hombres:

-Campaña de Sensibilización Mujer y Salud (Convocatoria de ayudas para diseño de videos, banner, cómic, logos, etc.)

-Campaña de Sensibilización de Conciliación: Teletrabajo.

• Curso de formación y capacitación de agentes de igualdad: Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexos. Se ha creado una red de agentes (2 por cada Sede de UNIA) y en estos momentos están recibiendo la formación y trabajando en la actualización del Protocolo de acoso.

• Formación y sensibilización en materia de ciber-acoso y violencia de género en redes sociales. Se está desarrollando en estos momentos, con más de 190 inscripciones, impartido por Carmen Ruiz Repullo, socióloga especializada en violencia de género en adolescentes y jóvenes.

Además, nos gustaría destacar especialmente el programa que bajo el título "4FEMUNIA, Emprende tu nueva realidad", se puso en marcha al amparo de la convocatoria 2019 de UNIVERGEM, del Instituto Andaluz de la Mujer. El objetivo del programa online, dirigido a las alumnas y tituladas universitarias, fue ofrecer y contribuir a identificar

a identificar barreras y facilitar el acceso de la empleabilidad y el emprendimiento, desde el perfeccionamiento de perfiles profesionales y psicológicos. Para el logro de este objetivo se profundizó en el desarrollo de competencias personales y laborales. Este programa, facilitó una multitud de herramientas esenciales y muy útiles para que, de manera individual o asociativa, pudieran las alumnas generar sinergias y llevar a cabo sus ideas de negocio con más sentido de pertenencia. Así, posteriormente, estas ideas fueron enviadas a la mentora para su análisis y posible desarrollo a futuro. Todo esto fue dirigido por una Esther Mesa que es formadora profesional titulada y experta en Coaching, crecimiento personal, emprendimiento, empleabilidad, Liderazgo y empoderamiento femenino, innovación, RRSS, marketing-ventas, comunicación e internacionalización, igualdad de género y equidad. Los resultados han sido totalmente exitosos; han sido un total de 35 alumnas las que han superado la totalidad del curso entregando un total de 25 proyectos innovadores, de los cuales, 7 ya están puestos en marcha.

Muy destacable es igualmente el desarrollo del Proyecto de Investigación “La inserción socio-laboral de las víctimas de violencia de género doblemente vulnerables”, que está desarrollando la Universidad Internacional de Andalucía con cargo a la subvención de carácter excepcional para las universidades prevista en el Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género.

El proyecto, partiendo de un colectivo tan vulnerable como es el de las víctimas de violencia de género, pretende indagar en la situación socio-laboral, en los problemas de adaptación o reintegración laboral, y en el grado de tutela que los sistemas de protección social prestan a cuatro colectivos de víctimas de violencia de género que sufren con el anterior un segundo factor de vulnerabilidad, cual es el caso de migrantes, con capacidades especiales, de edad avanzada y en el mundo rural.

Este proyecto está siendo desarrollado por diez investigadores procedentes de cinco universidades distintas que, bajo el paraguas de la UNIA, culminará el proyecto con la publicación de los resultados del trabajo de investigación.

“ Este proyecto está siendo desarrollado por diez investigadores procedentes de cinco universidades distintas que, bajo el paraguas de la UNIA, culminará el proyecto con la publicación de los resultados del trabajo de investigación”

I.G. ¿Cuáles son los principales retos?

U.I.U.N.I.A Durante el próximo año nos planteamos la culminación de dos proyectos estratégicos: de un lado, el diseño del nuevo Plan de Igualdad UNIA 2021-2023, en consonancia con el nuevo Plan Estratégico, a punto de

culminar su elaboración. Y, por otro lado, la nueva versión del Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo, que va a ser trabajado por toda la comunidad universitaria gracias a la colaboración de la red de agentes por la Igualdad creada en este año.

Dicha red nos va a permitir también continuar con nuestro propósito de sensibilización entre la comunidad universitaria, incidiendo aún más, si cabe, en la formación de nuestro personal.

Desde la Unidad de Igualdad entendemos que aún queda mucho por hacer para vencer determinadas actitudes y comportamientos sexistas, y que la formación e información siguen siendo un vehículo primordial para ello. Por ese motivo, durante el presente curso se organizarán una serie de talleres dirigidos a romper estereotipos, cambiar actitudes y promover comportamientos más igualitarios.

Por otro lado, y dado el potencial de UNIA en materia de innovación y digitalización, se van a poner en marcha una serie de Webinars (1 al mes) que permitan difundir las buenas prácticas desarrolladas en otros ámbitos en materia de igualdad.

No podemos olvidarnos de las actuaciones dirigidas a la conciliación en el seno de la Universidad. La evaluación y análisis de las medidas de conciliación laboral, desde el punto de vista de las personas implicadas, es un paso necesario para la puesta en marcha de un nuevo modelo de corresponsabilidad.

Unido a ello están las acciones que pretenden romper con las barreras que las mujeres tienen al acceder a determinados puestos dentro de la organización universitaria. Dado que UNIA cuenta con profesorado del resto de Universidades andaluzas, vamos a analizar las necesidades de conciliación de un plantel de profesorado de muy diversos contextos.

Además, nos gustaría seguir favoreciendo y fomentando la investigación en materia de género, como una vía para incrementar el conocimiento y promover la expansión del mismo, bien a través de las publicaciones resultantes de dichos estudios bien mediante convocatorias de premios que impulsen que las investigadoras andaluzas trabajen en este ámbito.

Por último, desde la Unidad de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía, creemos que la colaboración entre universidades andaluzas permitiría

“La evaluación y análisis de las medidas de conciliación laboral, desde el punto de vista de las personas implicadas, es un paso necesario para la puesta en marcha de un nuevo modelo de corresponsabilidad”

abordar proyectos comunes de gran envergadura y que tendrían un importante impacto en la sociedad andaluza. Es cierto que todas las Unidades de Igualdad hacemos muchos esfuerzos por difundir, formar, investigar y sensibilizar en nuestros respectivos contextos, pero también es cierto que, en ocasiones, las actuaciones no son bien conocidas entre la comunidad universitaria y menos aún, en el contexto social más amplio en el que estamos inmersas. Sería de vital importancia trasladar a la comunidad universitaria de forma más clara las actuaciones desarrolladas, así como al resto de la sociedad.

“Sería de vital importancia trasladar a la comunidad universitaria de forma más clara las actuaciones desarrolladas, así como al resto de la sociedad”

Por otro lado, la difusión de las buenas prácticas entre las universidades andaluzas nos permitiría aprender unas de otras y crear sinergias que ayuden a culminar nuestros proyectos. El impulso de la Red Andaluza de Unidades de Igualdad podría ser una vía para avanzar en este sentido.

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

U.I.U.N.I.A Entendemos que entre las medidas más relevantes están las destinadas a conseguir una verdadera conciliación como paso previo necesario para una verdadera igualdad. Para ello, estudios que analicen las necesidades de conciliación en las distintas instituciones de Educación Superior, así como las medidas actuales existentes, pueden servir como base para la actualización o elaboración de los Planes de Conciliación. Unido a ello, la potenciación de acciones que ayuden a las mujeres en su desarrollo profesional (promoción), en especial entre las PDI, aún es un campo por atender.

Por otro lado, aún queda mucho por hacer en materia de sensibilización. Nuestros estudiantes traen consigo, para nuestro pesar, creencias irracionales, actitudes sexistas y comportamientos poco igualitarios contra los que tenemos que trabajar. Campañas de concienciación y formación específica dirigida a vencer determinadas actitudes pueden ser altamente recomendables.

Pero, quizá la medida más inmediata sobre la que deberían trabajar las universidades andaluzas nos saca de nuestro contexto y nos lleva a la formación, información y sensibilización en la Enseñanza Secundaria, con objeto de propiciar una mayor captación de mujeres en los estudios claramente de mayor predominio de los hombres. Nos referimos fundamentalmente a los grados de Ingenierías, Tecnologías, Matemáticas, etc. No entraría en esta medida la UNIA,

dado que su oferta de títulos oficiales se reduce a Masters, pero sí podría ser vehículo de unión para el resto de universidades andaluzas que quieran desarrollar una estrategia conjunta.

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

U.I.U.N.I.A El trabajo por la igualdad es cosa de todos; las universidades deben contar con el apoyo del resto de instituciones de forma que sus acciones en materia de igualdad traspasen el contexto estrictamente universitario.

No basta con el apoyo económico de las instituciones regionales o nacionales encargadas de la Igualdad, sino que es necesario un impulso real y efectivo por parte de dichos organismos, visibilizando los resultados de las Unidades de Igualdad, dando cabida a nuevos programas de investigación, facilitando y apoyando la publicación y difusión de sus resultados, estableciendo puentes y canales de comunicación con la Enseñanza no universitaria; en definitiva, estableciendo medidas que permitan que las acciones de las Universidades en materia de Igualdad traspasen las fronteras del campus universitario y lleguen a calar en el contexto social más cercano.

En la actualidad, programas como UNIVERGEM o las ayudas derivadas del Pacto de Estado han servido de impulso para desarrollar actuaciones en materia de igualdad en el seno de las Universidades, pero entendemos que no son suficientes. Las universidades, y más concretamente las Unidades de Igualdad necesitan de un Plan con un importante impulso económico que permita dotarlas de estructuras sólidas, desarrollar proyectos coordinados de investigación, elaborar propuestas conjuntas a nivel regional, crear redes, etc.

Esperamos que 2021 nos traiga alguno de estos deseos...

“No basta con el apoyo económico de las instituciones regionales o nacionales encargadas de la igualdad, sino que es necesario un impulso real y efectivo por parte de dichos organismos...”

TERRITORIO ESTUDIANTE

CAMINANDO HACIA LOS BUENOS TRATOS

Casi recién aterrizada en la Universidad de Almería, hace tres años, asistí a unas jornadas de bienvenida de la representación estudiantil porque mi compañero (delegado de clase por aquel entonces) tuvo un imprevisto. Durante el trayecto en autobús se me pasaron por la cabeza cien mil excusas para darme la vuelta. No conocía a nadie, ni tenía mucha idea acerca de la representación. Sin embargo, no sabéis cómo acabé agradeciendo aquel contratiempo de mi compañero. No sólo aprendí y me divertí, sino que nunca olvidaré el consejo que nos regalaron aquel día: “No paséis por la universidad sin que la universidad pase por vosotros”.

A partir de ese momento me animé a participar en diversas actividades que ofertaba la universidad. No tardé en descubrir que no sólo había ganado en aprendizaje y en experiencias enriquecedoras, sino también en valores. Sobre todo, de una manera u otra, implícita o explícita, el valor de la igualdad siempre estaba presente.

Desde pequeña, siempre he cuestionado esos roles y estereotipos de género que la sociedad se empeña en grabarnos a fuego en la mente. La igualdad era un valor presente en casa, pero no entendía por qué, de puertas hacia fuera, me cuestionaban por jugar al fútbol o por no creerme aquello de “calladita estás más guapa” y, en su lugar, hablar, preguntar y curiosear. “No quieras saber tanto”, me decían. Pero vaya si quería. Soñaba con llegar a ser investigadora y dar respuesta y luchar contra tantas injusticias y desigualdades que a mi corta edad ya conocía.



LAURA MOYA DÍAZ

- Estudiante del Grado en Trabajo Social.
- Becaria en el proyecto de "Evaluación del aprendizaje-servicio en igualdad y prevención de violencia sexista en la Universidad de Almería".
- Ganadora del 2º premio en el I Concurso de Microrrelatos y Tuits; y ganadora del 1º premio en el II Concurso de Microrrelatos, relatos, poesía y vídeos de la Universidad de Almería, en la categoría de Microrrelatos.

Por esta razón, no tardé en encontrar mi sitio en la UAL. Me sentía como en casa. Por primera vez, una institución académica no quería cortar mis alas, sino que, además, me animaba a volar alto.

La igualdad, principalmente de género, se convirtió en mi objeto de estudio como estudiante del Grado en Trabajo Social. Pero lo que nunca habría imaginado es que la universidad, mediante una beca de formación, me brindaría la oportunidad de trabajar en un proyecto de investigación en igualdad y prevención de violencia sexista antes de terminar la carrera.

Esta investigación surge de un programa lanzado por la ONG Acciónenred-Andalucía en 2005 con motivo del 8 de Marzo, Día de las Mujeres: "Programa Por Los Buenos Tratos (PPLBT en adelante)". Se trata de un instrumento de aprendizaje de buenas prácticas para mejorar las relaciones interpersonales y un medio de prevención de violencia interpersonal, especialmente en la pareja. Se basa en la idea de que las personas tenemos la capacidad de sacar lo mejor de nosotras mismas para formar relaciones más libres, igualitarias y sin violencia. Se dirige prioritariamente a chicas y chicos jóvenes.

Este programa pone de manifiesto la necesidad de que las relaciones se edifiquen sobre valores como la libertad, el respeto, el cuidado y el autocuidado. Además, una de sus características principales es su carácter mixto; es decir, que implica a mujeres y hombres con la convicción de que asumir los valores a trabajar como perspectiva personal y social es un bien para toda la sociedad.

El equipo que solicita el proyecto forma parte del Grupo por los Buenos Tratos de Acciónenred-Andalucía en la UAL, que lleva implantado en nuestra universidad desde el año 2009.



"Este programa pone de manifiesto la necesidad de que las relaciones se edifiquen sobre valores como la libertad, el respeto, el cuidado y el autocuidado"

Desde el curso 2014/2015, se ha aplicado la estrategia pedagógica del Aprendizaje y Servicio en grupos de trabajo de Educación Primaria (de forma posterior también se trabaja con Trabajo Social, Educación Social y Educación Infantil), aplicada en tres fases.

En una primera fase, se forma al estudiantado con materiales del programa en contenidos como la igualdad, la prevención de la violencia y las relaciones saludables.

En la segunda fase, se organiza una de las iniciativas del PPLBT llamada *Feria Por la Igualdad*, donde las actividades son *stands* con juegos de reflexión sobre temas como la resolución de conflictos, la importancia de los cuidados y, entre otros, la diversidad sexual.

En la tercera y última fase, se celebra la feria en centros educativos, adaptando los materiales a la edad de alumnado con el que se vaya a trabajar.

El principal objetivo de la *Feria por la Igualdad* es la sensibilización en relaciones de calidad entre los géneros, alejadas de la violencia. Se trata de una actividad de prevención de la violencia pero que propone los “buenos tratos” frente a la clásica denominación “malos tratos”.

En la actualidad, después de seis años de experiencia realizando la actividad en diferentes grados, en colaboración con el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, y gracias a la financiación del Pacto de Estado contra la violencia de género, el Grupo por los Buenos Tratos de Acciónred-Andalucía en la UAL desarrolla el proyecto: “Evaluación del Aprendizaje Servicio en Igualdad y Prevención de la Violencia Sexista en la Universidad de Almería”.

Nuestra hipótesis de partida es que el trabajo teórico y práctico en igualdad de género y prevención de la violencia sexista tiene un impacto positivo en la asunción de valores por parte del alumnado participante.

“El principal objetivo de la Feria por la Igualdad es la sensibilización en relaciones de calidad entre los géneros, alejadas de la violencia”

Para demostrarlo, tratamos de medir, empleando la técnica de la encuesta, el impacto en valores en aquellos grupos con los que se trabaja esta actividad (grupo experimental), frente a grupos con características similares pero que no realizan dicha actividad (grupo control).

En este momento, nos encontramos en la fase de codificación y tratamiento de datos, con el objetivo de poder ofrecer resultados antes de que acabe el año.

En el supuesto de demostrar que el PPLBT y las acciones de trabajo en prevención de violencia sexista contribuyen a la formación del alumnado y mejora de la sociedad, se propone la integración de estas iniciativas mediante una asignatura cuatrimestral sobre igualdad de género y prevención de violencia en todos aquellos grados universitarios donde el alumnado se forme para su futura implicación en cualquier tipo de intervención socioeducativa, prioritariamente Educación Infantil, Educación Primaria, Trabajo Social y Educación Social.

Aún queda un largo camino por recorrer para conseguir que la igualdad sea un valor presente en la sociedad. Pero, sin duda, la Universidad de Almería ya lo ha emprendido.

Continuemos trabajando y ¡nos vemos en el camino!

“Aún queda un largo camino por recorrer para conseguir que la igualdad sea un valor presente en la sociedad. Pero, sin duda, la Universidad de Almería ya lo ha emprendido”

RECONOCIMIENTOS

NOMINACIÓN A LOS PREMIOS EDUCA ABANCA MEJOR DOCENTE DE ESPAÑA 2020. CATEGORÍA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.

Diana Jiménez Rodríguez ha sido nominada a los Premios EDUCA ABANCA Mejor Docente de España 2020 en la categoría de EDUCACIÓN UNIVERSITARIA, tras haber sido propuesta por su alumnado y seleccionada por el Comité de Baremación del Certamen. El evento está organizado por la plataforma educativa EDUCA en colaboración con Afundación ABANCA Obra Social. En el certamen han participado un total de 1.045 personas de toda España.

Los premios buscan reconocer la buena praxis docente en todas las etapas educativas de todos los centros públicos y privados que imparten titulaciones oficiales.

Diana Jiménez es Doctora por la Universidad Católica de Murcia (UCAM) con mención Cum Laude en el Programa Oficial de Doctorado Ciencias Sociales y de la Salud. Licenciada en Antropología Social y Cultural y Diplomada en Enfermería. Ha combinado una dilatada labor docente de 11 años a tiempo completo en Grado y 6 años en Posgrado en Enfermería en UCAM, con una labor investigadora de gran difusión en revistas especializadas internacionales. Desde 2018 está impartiendo docencia en la Universidad de Almería, mediante la figura de Ayudante Doctor.



DIANA JIMÉNEZ RODRÍGUEZ

- Profesora de la Universidad de Almería, Departamento de Enfermería, Fisioterapia y Medicina.
- Licenciada en Antropología Social y Cultural, y Diplomada en Enfermería.

Las líneas de investigación que abarca son variadas debido a lo polifacético de su perfil formativo y de la docencia que imparte. Cuenta con investigaciones en nutrición y trastornos alimentarios, salud pública y comunitaria, violencia de género e innovación docente como la simulación clínica. En referencia a este campo de la simulación destaca su reciente propuesta de innovación, las videoconsultas simuladas, con gran éxito a nivel nacional e internacional y que ha aplicado a la formación de los estudiantes de Enfermería en la atención en Violencia de Género con una gran aceptación, considerándose un tema muy relevante. De esta forma, esta modalidad ha sido puesta en marcha en una jornada online titulada "Detección de la Violencia de Género por el profesional sanitario". Actividad que forma parte del programa formativo multidisciplinar en materia de violencia de género puesto en marcha por la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería, con cargo a los recursos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, gestionados por la Junta de Andalucía a través de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Además, en el estudio de la violencia de género también participó como investigadora en un proyecto Erasmus+ sobre esta temática denominado: Violence in dating for youth-VIDA YOUTH (referencia: 2016-1-IT03-KA205-007935).

CULTIVANDO IGUALDAD

Hace justo dos décadas, una Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas declaraba el 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, e invitaba a los gobiernos e instituciones, y a otras organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales, a promover actividades dirigidas a sensibilizar a la opinión pública respecto del problema de la violencia contra la mujer.

Afortunadamente, existe un amplio acuerdo a la hora de señalar que la violencia ejercida contra la mujer es una violación execrable de derechos humanos elementales, la expresión más grave de discriminación contra la mujer y, por consiguiente, uno de los obstáculos principales para lograr la igualdad de género, el desarrollo y la paz.

Sin embargo, transcurrido un cuarto de siglo desde la celebración de la afamada Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), aún no ha podido lograrse que la violencia ejercida contra las mujeres y niñas haya dejado de formar parte de la realidad, ni siquiera de las sociedades contemporáneas abiertas y avanzadas. En efecto, la violencia sexista está instalada de forma dramática y persistente; es sistémica y omnipresente en muchas zonas del planeta. Además, el problema de la violencia que se ejerce contra las mujeres se incrementa y agrava como consecuencia de la globalización, las migraciones, los desastres ambientales y las situaciones de crisis humanitarias o de conflicto armado.

Debe reconocerse que nos encontramos ante uno de los principales y más graves desafíos de nuestro tiempo. En nuestro país, en junio de 2019, se alcanzaba la espeluznante cifra de los mil asesinatos por violencia machista, contabilizados desde 2003, que es el año en el que comienza el

registro fiable de datos. En lo que llevamos de año (un fatídico 2020, por lo demás) hay que lamentar un total de 41 víctimas mortales por violencia de género en España, y un total de 23 menores han quedado huérfanos por la violencia machista.

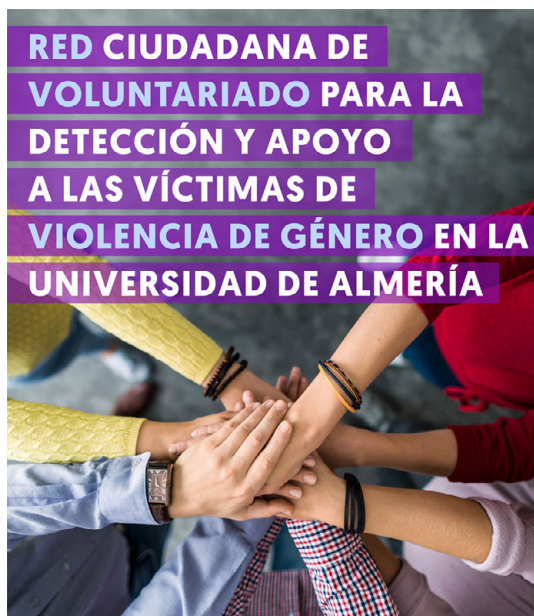
Se puede añadir que, durante la pandemia, y las semanas de confinamiento, las situaciones de maltrato físico y mental, y de abuso se han intensificado. Como recientemente ha señalado el Secretario General de las Naciones Unidas *"para muchas mujeres y niñas, la amenaza es mayor precisamente allí donde deberían estar más seguras. En sus propios hogares..."*.

A pesar de que las restricciones y circunstancias sanitarias nos han impedido reunirnos presencialmente en torno a una mesa de debate y reflexión, sin embargo, podemos decir en voz alta que octubre y noviembre de 2020 han sido meses de Cultura de Igualdad y No Violencia en la UAL, como marca el primer Eje del I Plan de Igualdad de nuestra institución.

Es por todos y todas ya conocido el amplio programa de formación y sensibilización multidisciplinar que se ha puesto en marcha a través de la Red Ciudadana de Voluntariado en materia de Violencia de Género, y de los recursos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, gestionados por el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, respectivamente.

Nos sentimos satisfechos de poder anunciar que esta formación y sensibilización ha alcanzado a más de mil personas, a quienes agradecemos enormemente el interés y la participación. Asimismo, no podemos dejar pasar la oportunidad de agradecer y reconocer la colaboración, el trabajo y el esfuerzo realizado por todos y cada uno de los ponentes, así como la accesibilidad y amabilidad que nos han transmitido en todo momento.

RED CIUDADANA DE VOLUNTARIADO PARA LA DETECCIÓN Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



★Curso online
para la formación en
herramientas de detección
y apoyo a las víctimas de
violencia de género.

📅 Del 19 al 30 de
octubre de 2020

👤 Para estudiantes, y
P.A.S./P.D.I de la UAL

📎 3 Créditos ECTS

+INFO E INSCRIPCIÓN

www.igualdad.ual.es

igUALdad



•Curso online para
estudiantes, P.A.S y
P.D.I UAL

•Del 19 al 30 de
octubre de 2020

La Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería, ha sido impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer para las Universidades públicas de Andalucía, en el marco de los programas y subvenciones para la promoción de la igualdad de género.

La **Red de Voluntariado** supone un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para la comunidad universitaria; pudiendo, además, contribuir a visibilizar diferentes tipos de situaciones de violencia basadas en el género, facilitando apoyo tanto en el acompañamiento como en el asesoramiento y divulgación de los recursos.

Los **objetivos del proyecto** han consistido en:

1. Sensibilizar a la Comunidad Universitaria acerca de la violencia de género contribuyendo al conocimiento de los recursos disponibles, actualizando el grupo de voluntariado y dando continuidad a la formación ya realizada anteriormente.

2. Dotar de **estrategias de empoderamiento** a la población universitaria en general y a las víctimas de violencia de género en particular, contribuyendo a crear una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable ante este problema social.

3. **Formar a futuras y futuros profesionales** en la detección y prevención de relaciones tóxicas y/o abusivas evitando así actuaciones profesionales no deseadas como es la victimización secundaria.

4. Posibilitar la **detección** de posibles casos de victimización y derivar convenientemente a las afectadas a los recursos existentes.

Programa Formativo:

- **MÓDULO 0: "Unidad de Igualdad de la UAL: Presentación y objetivos".** Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Almería.

- **MÓDULO 1: "Aspectos conceptuales de las violencias machistas hacia las mujeres y las/los menores".** Fátima Pérez Ferrer. *Profesora Titular de Derecho Penal UAL.*

- **MÓDULO 2: "Caminando hacia los buenos tratos. La importancia de la prevención y la sensibilización".** Estefanía Acién González. *Profesora Doctora de Antropología Social.*

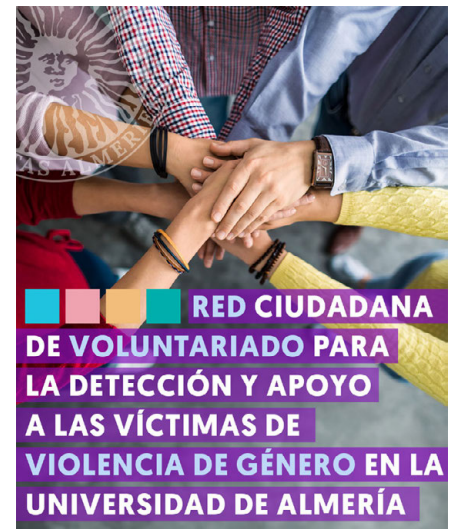
- **MÓDULO 3: "Acoso sexual y acoso por razón de sexo".** Cristina Cuenca Piqueras. *Profesora Doctora de Sociología.* María José González. *Profesora Doctora de Sociología.*

- **MÓDULO 4: "¿Cómo actuar en caso de violencia?": "La violencia machista dentro de la pareja joven".** Paola Fernández Zurbarán, *Psicóloga Especialista en materia de Violencia de Género (Sevilla).*

"Observar, actuar y no dañar: Como ayudar a mujeres que sufren violencia machista". Belén Navarro LLobregat. *Coordinadora del Instituto Almeriense de Tutela en Diputación de Almería.*

- **CONFERENCIA DE CLAUSURA:**

María Acale Sánchez. *Catedrática de Derecho Penal y Delegada del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión de la Universidad de Cádiz.*



igUALdad



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

Consejería de Igualdad,
Políticas Sociales y Conciliación

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



La Universidad de Almería ha diseñado un programa de diversas actividades en los ámbitos de la **formación, sensibilización e investigación de la violencia de género**, y en los diferentes planos jurídico, educativo, social y sanitario. Este programa formativo se ha desarrollado en los meses de noviembre y diciembre de 2020, de forma online y con una amplia variedad de cursos, talleres, jornadas y actividades.

El objetivo es cualificar a futuras y futuros profesionales en la detección y prevención de relaciones tóxicas y abusivas, y en la atención integral a las víctimas de diversas conductas violentas.

Estas acciones se contemplan en las medidas en las que se concreta el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, y están dirigidas a contribuir a la erradicación de la violencia. Estos fondos proceden del Ministerio de Igualdad y son gestionados por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía.

La formación se ha realizado en modalidad on line, a través de la plataforma **Blackboard Collaborate** de la UAL, y en ocasiones a través de **Google Meet**.

Formación gratuita destinada a toda la comunidad universitaria: Estudiantes, PAS y PDI de la UAL. No obstante, también han participado en dichas acciones formativas antiguos alumnos de nuestra institución y algunos profesionales almerienses.



igUALdad



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad,
Políticas Sociales y Conciliación



Pacto de Estado contra la violencia de género



CURSOS. PROGRAMA DE FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Acciones formativas dirigidas a concienciar a toda la comunidad universitaria en valores igualitarios, y contribuir a la mejora del conocimiento y al diagnóstico sobre estas violencias.

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Cursos

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

AMANDA ORTIZ GABALDÓN
Psicóloga Sanitaria y Sexóloga. Cursando doctorado de psicología en la rama de la sexología.

curso 8h

NOVIEMBRE:
Días 3, 4 y 5. Martes a Jueves
Horario: 17:00 a 20:00 h

Colabora: Vicerrectorado de deportes, Sostenibilidad y Universidad Saludable

info: www.igualdad.ual.es * Curso online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Curso: prevención de la violencia de género en el contexto universitario

•Días 3, 4 y 5 de noviembre de 2020

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Cursos

CURSO PARA PROFESIONALES Y FUTUROS PROFESIONALES QUE ATIENDEN LA VIOLENCIA SEXUAL

4, 6, 9 y 12 de noviembre
Horario: de 16:00 a 21:00 h
Curso de 20 h. **Ponentes:**

Antonia Fernández Leyva
Licenciada en Psicología. Enfermera Gestora de Casos. Distrito Sanitario Almería

Fuensanta Segura Reche
Trabajadora Social. Complejo Universitario Hospital Torrecárdenas. Almería.

Dolores Felices González
Especialista en Medicina General y Comunitaria. Distrito Sanitario Almería.

info: www.igualdad.ual.es * Curso online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Curso para profesionales y futuros profesionales que atienden la violencia sexual

•Días 4, 6, 9 y 12 de noviembre de 2020

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Cursos

COEDUCACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Curso de 8 h. Programa y Ponentes:

Teresa García Gómez
Profesora Titular de Universidad del Departamento de Educación de la UAL.
Lunes, 9 de noviembre: 17:00 a 19:00 h.

Victoria Robles Sanjuán
Profesora de la UGR. Directora del Instituto de Estudios de las Mujeres y de Género de la UGR.
Martes, 10 de noviembre: 16:30 a 19:30 h.

César de Vicente Hernando
Profesor Ayudante Doctor del Departamento de Filología de la UAL.
Miércoles, 11 de noviembre: 16:30 a 19:30 h.

info: www.igualdad.ual.es * Curso online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Curso: coeducación y violencia de género

•Días 9,10 y 11 de noviembre de 2020

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Cursos

AUTESTIMA Y BUEN TRATO EN EL NOVIAZGO. UNA BUENA FORMA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

LAURA MARCILLA JIMÉNEZ
Psicóloga, sexóloga con especialidad en clínica y educación sexual
@laumarcilla

curso de 20h

NOVIEMBRE:
11, 12 y 13, miércoles a viernes: 16:30 a 19:30
18, 19 y 20, miércoles a viernes: 16:30 a 19:30
Día 25, miércoles: 16:30 a 18:30

info: www.igualdad.ual.es * Curso online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Curso: autoestima y buen trato en el noviazgo. Una buena forma de prevención de la violencia de género

•Días 11, 12, 13, 18, 19, 20 y 25 de

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Cursos

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

MARÍA GARCÍA JIMÉNEZ
Profesora del Departamento de Psicología Experimental de la Universidad de Sevilla.

curso 4h

NOVIEMBRE
Viernes 20
Horario: 9:30 a 13:30 h

info: www.igualdad.ual.es * Curso online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Curso: violencia de género en el contexto universitario

•20 de noviembre de 2020

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Cursos

CURSO PARA PROFESIONALES Y FUTUROS PROFESIONALES DEL ÁMBITO EDUCATIVO EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL

Rosa María Marín Zapata
Psicopedagoga, Educadora para la Salud Sexual y Especialista en Intervención Social. Docente especializada en Violencia de Género

Rosa María Zapata Boluda
Profesora en el Máster en Ciencias de la Sexología de la Universidad de Almería

Del 23 al 26 de noviembre
De lunes a jueves
Horario: de 16:30 a 20:30 h

curso de 20h

info: www.igualdad.ual.es * Curso online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejo de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Curso para profesionales y futuros profesionales del ámbito educativo en prevención de violencia de género y la violencia sexual

•Días 23 al 26 de noviembre de 2020

TALLERES. PROGRAMA DE FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Acciones divulgativas de sensibilización, introduciendo de manera transversal la igualdad de género, la tolerancia, y la lucha contra las consecuencias de la violencia de género.

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Talleres

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. UN PROBLEMA MASCULINO

OCTAVIO SALAZAR
Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad de Córdoba.

MARTES, 17 NOVIEMBRE
Horario: 16:30 a 20:30 h

Taller de 4h

info: www.igualdad.ual.es * Taller online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejo de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Taller: La violencia de género contra las mujeres. Un problema masculino

•17 de noviembre de 2020

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Talleres

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Taller de 10 h. De 16:00 a 21:00 horas

NOV 26 JUEVES

- "Análisis del régimen de responsabilidad civil en los casos de acoso y ciberacoso en menores". ANA MARÍA PÉREZ VALLEJO
Profesora Titular de Derecho Civil de la Universidad de Almería.
- "Actuaciones judiciales ante el acoso en redes" MARÍA ESTHER NAVARRETE MORALES
Abogada y Profesora del Máster de Abogacía de la Universidad de Almería.

NOV 27 VIERNES

- "Acoso y ciberacoso en Derecho Penal. Especial referencia al delito de Child Grooming". FÁTIMA PÉREZ FERRER
Profesora Titular de Derecho Penal de la Universidad de Almería
- "Perfil del agresor y víctima en el ámbito de la ciberdelincuencia juvenil". DAVID LORENZO MORILLAS FERNÁNDEZ
Catedrático de Derecho Penal y Criminólogo de la Universidad de Murcia.

info: www.igualdad.ual.es * Taller online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejo de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Taller: prevención de la violencia de género

•Días 26 y 27 de noviembre de 2020

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Talleres

TALLER: EL CONTROL NO ES AMOR

Rosa María Marín Zapata
Psicopedagoga, Educadora para la Salud Sexual y Especialista e Intervención Social. Docente especializada en Violencia de Género.

Elena Caballero Arenas
Licenciada en Periodismo. Experta en Periodismo, Comunicación y Formación.

1 y 2 de diciembre
Martes y miércoles
Horario: 16:00 a 21:00 h

Taller 10h

info: www.igualdad.ual.es * Taller online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejo de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Taller: el control no es amor

•Días 1 y 2 de diciembre de 2020

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Talleres

MUJER, DISCAPACIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

MERCEDES SERRATO CALERO
Investigadora en género y discapacidad de la Universidad Pablo de Olavide.

3 de diciembre
Jueves 11:00 h

Taller de 4 h

Colabora: Unidad de Atención a la Diversidad Funcional

info: www.igualdad.ual.es * Taller online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejo de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Taller: mujer, discapacidad y violencia de género

•3 de diciembre de 2020

JORNADAS. PROGRAMA DE FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Conferencias y debates para reflejar y reflexionar sobre la realidad de la violencia de género y mostrar el problema social y sanitario que se genera en nuestra sociedad.

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Jornadas

DETECCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO POR EL PROFESIONAL SANITARIO

DIANA JIMÉNEZ RODRÍGUEZ
Profesora de la Universidad de Almería.
Departamento de Enfermería, Fisioterapia y Medicina

Con la colaboración especial de **AZUCENA SANTILLÁN**
@Ebevidencia, autora del blog Enfermería Basada en la Evidencia

JUEVES, 5 NOVIEMBRE
Horario: 16:30 a 20:30 h

jornada 4h

info: www.igualdad.ual.es * Jornada online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

• **Jornada:**
detección de la
violencia de
género por el
profesional
sanitario

• **5 de noviembre de
2020**

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Jornadas

JORNADA DE CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA: EL TRATAMIENTO DE LA IMAGEN DE MUJERES Y NIÑAS EN LA PUBLICIDAD

María del Mar Gómez Lozano
Profesora Titular de Derecho Mercantil. Miembro de la Comisión de Igualdad de la Universidad de Almería.

Concepción Iglesias Espinosa
Graduada en Derecho y en Administración y Dirección de Empresas.

Lunes, 23 de noviembre
Jornada en Google Meet
Horario: 16:00 a 20:00 h

jornada 4h

info: www.igualdad.ual.es * Jornada online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

• **Jornada de cultura
de igualdad y no
violencia: el
tratamiento de la
imagen de mujeres
y niñas en
publicidad**

• **23 de noviembre
de 2020**

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Jornadas

LA FIGURA DEL AGRESOR EN VIOLENCIA DE GÉNERO Y ANÁLISIS DE UN CASO DE FEMINICIDIO

ROCÍO MORENO NICOLÁS
Psicóloga sanitaria especialista en psicología jurídica y forense.

Martes, 24 de noviembre **jornada 4h**

Jornada en Google Meet
Horario: 16:30 a 20:30 h

info: www.igualdad.ual.es * Jornada online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

- Jornada: la figura del agresor en violencia de género y análisis de un caso de feminicidio
- 24 de noviembre de 2020

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Jornadas

VIOLENCIA DE GÉNERO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

MIGUEL LORENTE ACOSTA
Médico Forense y Profesor de Medicina Legal de la Universidad de Granada.

Jueves, 26 de noviembre **jornada 2h**

Jornada en Google Meet
Horario: 12:00 a 14:00 h

info: www.igualdad.ual.es * Jornada online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

- Jornada: Violencia de género en tiempos de pandemia
- 26 de noviembre de 2020

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Jornadas

DESOCULTANDO EL PASADO. MUJERES Y VIDA SOCIAL. CASOS DE ESTUDIO EN LA COSTA SUR DEL PERÚ.

Trinidad Escoriza-Mateu
Equipo de Investigación ACAIA. Grupo de Investigación ABDERA. Departamento de Geografía, Historia y Humanidades. Universidad de Almería.

M^a Dolores Guerrero Perales
Equipo de Investigación ACAIA. Grupo de Investigación TEDAS. Departamento de Prehistoria. Universitat Autònoma de Barcelona.

Lunes, 30 de noviembre **jornada 2h**

Jornada en Google Meet
Horario: 17:00 a 19:00 h

info: www.igualdad.ual.es * Ponencias online para estudiantes, PAS y PDI

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

- Jornada: desocultando el pasado. Mujeres y vida social. Casos de estudio en la costa sur del Perú
- 30 de noviembre de 2020

ACTIVIDADES. PROGRAMA DE FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Actividades de carácter lúdico y educativo para reflexionar sobre la violencia de género, para la comunidad universitaria y en forma de podcast de radio, monólogos, y cinefórum.

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Actividades

PONENCIA TEATRAL: DESHILANDO LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

PAMELA PALENCIANO
Atriz, comunicadora y activista feminista

Lunes, 9 de noviembre de 17:00 a 18:00 h

Streaming en directo
A través del Canal YouTube de la Universidad de Almería

info: www.igualdad.ual.es * Monólogo online para toda la comunidad universitaria

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejo de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

• Ponencia teatral: deshilando las violencias machistas

• 9 de noviembre de 2020

Ponencia en YouTube UAL

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Actividades

LA REBELIÓN DE GÉNEROS EN EL MUNDO DEL CINE

ROCÍO JUÁREZ
Escritora, guionista y directora de cine

Miércoles, 25 de noviembre de 17:00 a 18:30 h

Streaming en directo
A través del Canal YouTube de la Universidad de Almería

info: www.igualdad.ual.es * Charla coloquio online para toda la comunidad universitaria

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejo de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

• Charla coloquio: La rebelión en el mundo del cine

• 25 de noviembre de 2020

Charla en YouTube UAL

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

igUALdad 2020 Actividades

PODCAST: IGUALDAD Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ENTREVISTAS a especialistas de distintas áreas del conocimiento, psicología, sociología, salud, derecho, antropología... nos explican su trabajo de sensibilización y concienciación contra la violencia de género.

Entrevistas en **noviembre de 2020**.
Coordina: Esther Benavides Junquera.

Spotify iVOOX

info: www.igualdad.ual.es * Consulta los links-enlaces en la web de igUALdad

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA Junta de Andalucía Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación Pacto de Estado contra la violencia de género GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

•Podcast: igualdad y lucha contra la violencia de género

Podcast SPOTIFY

Podcast IVOOX

PREMIOS AL MEJOR TRABAJO FIN DE GRADO Y MEJOR TRABAJO FIN DE MÁSTER EN ESTUDIOS POR LA IGUALDAD Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Los Premios al Mejor Trabajo Fin de Grado y Mejor Trabajo Fin de Máster en Estudios por la Igualdad y lucha contra la Violencia de Género son expresión del compromiso social de la Universidad de Almería con la **consecución real de la igualdad de género y la integración de tal compromiso en sus políticas**. Así se recoge en sus Estatutos, en atención al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y a lo previsto en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Esta última, tras la modificación llevada a cabo por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, ha incorporado un nuevo apartado 6 a su artículo 20, disponiendo que “el sistema universitario andaluz adoptará las acciones necesarias a fin de consolidar los estudios de género en los ámbitos de la docencia y la investigación”.



Entre los objetivos prioritarios del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, se encuentran el impulso, la promoción, el fortalecimiento y la implantación de una cultura de igualdad y no violencia en la Universidad de Almería, como marca el I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería 2020-2024, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 31 de enero de 2020. Particularmente, entre los Ejes, Objetivos y Acciones de este Plan se contempla el compromiso para incorporar la perspectiva de género tanto en la docencia como en la investigación. A estos fines, se prevé justamente, entre otras muchas acciones, la creación de un premio que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género (Eje 2: objetivo 2: acción 3).

Por esta razón, el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería, a través de su Unidad de Igualdad de Género, impulsa la creación de la I Edición de los Premios al Mejor Trabajo Fin de Grado y Mejor Trabajo Fin de Máster en Estudios por la Igualdad y lucha contra la Violencia de Género de la Universidad de Almería, convocando y estableciendo las bases de esta primera edición.

MANIFIESTO 25N: DÍA INTERNACIONAL POR LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Les queremos anunciar que la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), ha elaborado el Manifiesto del 25 de noviembre de 2020, al que la Universidad de Almería y su Unidad de Igualdad se han adherido. Manifiesto con motivo del 25N: Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres; y que pueden encontrar en el siguiente enlace:

 **Manifiesto 25N 2020. RUIGEU**



I DESAYUNO ONLINE ENTRE UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

Las profesoras Maríbel Ramírez Álvarez, Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería, y Eva Díez Peralta, Directora de la Unidad de Igualdad de Género, han participado en el "I Desayuno online entre Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas", que tuvo lugar el pasado 1 de diciembre con el lema "Vacuna contra la Violencia", y que fue organizado por el Vicerrectorado de Calidad, Igualdad y Responsabilidad Social de la Universidad Internacional de Andalucía. En este encuentro, cada una de las Universidades Andaluzas presentó una "vacuna" contra la violencia, así como su propuesta sobre cómo va a trabajar para eliminar la violencia contra la mujer en su Universidad durante este curso 2020/2021. La "vacuna" escogida por la Universidad de Almería será "EL BUEN TRATO COMO VACUNA CONTRA LA VIOLENCIA".

•La "Vacuna" escogida por la Universidad de Almería será: "EL BUEN TRATO COMO VACUNA CONTRA LA VIOLENCIA"

JORNADAS HORTICULTURA Y GÉNERO. IFAPA: INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

La profesora Eva Díez Peralta, Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Almería, participó el 10 de diciembre de 2020, en representación de la Universidad de Almería, en la Jornadas sobre "Horticultura y Género", organizadas por el Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera. El objeto de su ponencia se centró en las acciones promovidas durante el año 2020 por la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Almería. En particular, realizó una exposición de los cuatro Ejes principales del I Plan de Igualdad 2020-2024, aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2020; detalló el amplio programa formativo en materia de violencia de género puesto en marcha en nuestra institución durante los meses de noviembre y diciembre ; y explicó las actividades ya programadas para

IFAPA Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera

HORTICULTURA Y GÉNERO
10 de diciembre a las 10:00h

10:00 PRESENTACIÓN
José Lara González
Presidente del IFAPA
Mª Carmen García García
Coordinadora del Proyecto Transición de Hortícolas. Centro IFAPA La Alfranca

10:15 ESTUDIO PROSPECTIVO. HORTICULTURA Y GÉNERO EN LAS PROVINCIAS DE ALMERÍA Y GRANADA
Margarita Cano Banderas
Técnica del Proyecto Transición de Hortícolas. Centro IFAPA La Alfranca

10:30 MESA REDONDA: Acciones de las Administraciones Públicas por la Mujer Rural.
Margarita Cano Banderas
Alicia Martín Moya
Delegada Territorial Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de Almería
Carmen Delán López Zapata
Diputada Delegada Especial de Igualdad y Familia. Diputación de Almería
Mª José Navarro Prieto
Asesora de programa del Instituto Andaluz de la Mujer
Eva Mª Díez Peralta
Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL

11:00 MESA REDONDA: Acciones de las Organizaciones Profesionales Agrarias y Asociaciones de Mujeres, por la Mujer Rural.
Margarita Cano Banderas
Inmaculada Idáñez Vargas
Presidenta de CERSA-Asociación
Adoración Blázquez Pérez
Presidenta de ASURPA Almería
Rosario Ruiz Fernández
Secretaria de la Junta Directiva de ALARPA Almería
Francisca Iglesias Ojeda
Secretaria General de UPA Almería
María Corral Martínez
Representante por Género en Junta Directiva AUMCAE

11:30 PROGRAMA LWA (Empowering Women in Agriculture)
Lara Rodríguez Ortega
Coordinadora del Proyecto de EIT Food

11:40 Necesidades estratégicas y prácticas de la mujer en las zonas rurales del Museo bótico de Andalucía
Sonia Sayalí Giraldo
Coordinador del Área de Economía de la Cadena Alimentaria del IFAPA. Centro IFAPA Centro de Puzos

12:00 CIERRE DE LA JORNADA VIRTUAL

UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Junta de Andalucía

Información e Inocuidad

conmemorar el próximo 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, que concluirán previsiblemente el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, brindando a la Universidad de Almería la oportunidad de sensibilizar a la comunidad educativa de la provincia 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).

IV CONGRESO INTERNACIONAL "IGUALDAD, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS"

La profesora de Derecho Mercantil de la Universidad de Almería, M^a del Mar Gómez, miembro de la Comisión de Igualdad de esta Universidad y del Consejo de redacción de esta revista, ha participado en el IV Congreso Internacional "Igualdad, Violencia de Género y Derechos Humanos" organizado por la Unidad de Igualdad y por el Defensor Universitario de la Universidad de Salamanca, los días 10 y 11 de diciembre de este año. Su intervención, con el título "Igualdad y mercado: la imagen de mujeres y niñas en la publicidad", ha tenido por objeto reflexionar sobre el estado de la cuestión en relación a este problema y sobre las prohibiciones de discriminación incluidas tanto en la normativa general del mercado relacionada con esta actividad (Ley general de publicidad y Ley general de comunicación audiovisual) como en las normas protectoras y defensoras de derechos de las personas (igualdad, no violencia, infancia y adolescencia). La exposición ha finalizado con una referencia al valor del compromiso ético que los operadores adquieren cuando de manera voluntaria se adhieren a códigos éticos en materia publicitaria. En la misma mesa redonda, moderada por el profesor José Luis Sánchez Barrios, Defensor Universitario de la Universidad de Salamanca, se abordaron otras cuestiones relacionadas con la igualdad en la empresa, como la presencia de la mujer en los consejos de administración o la inclusión financiera.

