



# igUALdad

N° 16

Abril 2021



ENTREVISTAS

MARÍA ÁNGELES DURÁN

CARMEN FENOLL COMES

ARTÍCULO

DISPARIDADES DE GÉNERO/SEXO EN LOS  
EFECTOS DE LA COVID-19. CAPITOLINA DÍAZ

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD:  
UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD  
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 16

ABRIL 2021

igUALdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

[www.igualdad.ual.es](http://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<sup>a</sup> 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 Nº 16. ABRIL 2021

## ÍNDICE

<b>EDITORIAL.</b> MARIBEL RAMIREZ ÁLVAREZ	04
<b>ENTREVISTA.</b> MARÍA ÁNGELES DURÁN PROFESORA DE INVESTIGACIÓN EN EL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS	07
<b>ENTREVISTA.</b> CARMEN FENOLL COMES PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES INVESTIGADORAS Y TECNÓLOGAS (AMIT)	15
<b>ARTÍCULO.</b> DISPARIDADES DE GÉNERO/SEXO EN LOS EFECTOS DE LA COVID-19: LA PROPUESTA DEL GENDERSCI LAB DE LA UNIVERSIDAD DE HARVARD CAPITOLINA DÍAZ MARTÍNEZ	24
<b>ARTÍCULO.</b> A PROPÓSITO DE «GAMBITO DE DAMA»: ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LAS DIFICULTADES DE LA MUJER PARA LLEGAR A LO MÁS ALTO GERMÁN SERRANO RODRÍGUEZ	27
<b>ARTÍCULO.</b> LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS JAVIER RUIZ ARÉVALO	33
<b>RESEÑA.</b> “VISIONARIAS, INVENTORAS DESCONOCIDAS”. ÁLBUM ILUSTRADO. MERCEDES PALACIOS UNA RESEÑA DE JOSÉ ANTONIO GARRIDO CÁRDENAS	39
<b>RESEÑA.</b> “A HOMBROS DE GIGANTAS. CIENTÍFICAS EN VERSO”. LAURA MORRÓN RUIZ DE GORDEJUELA UNA RESEÑA DE MARTA MACHO STADLER	43
<b>ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD.</b> UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI	46
<b>TERRITORIO ESTUDIANTE.</b> UN PASO MÁS HACIA LA IGUALDAD LABORAL ANDREA ORELLANA TOAPANTA	50
<b>RECONOCIMIENTOS.</b> LAURA MARCILLA, PREMIO ANDALUCÍA JOVEN POR SU LABOR EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA JUVENTUD	54
<b>RECONOCIMIENTOS.</b> RESOLUCIÓN 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 UAL	56
<b>CULTIVANDO IGUALDAD.</b>	59

## EDITORIAL

### MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

Quienes hemos nacido en la segunda mitad del siglo XX hemos vivido en un entorno seguro, rodeados de progreso y grandes avances, de los que quizás no hemos sido del todo conscientes. La llegada de la pandemia el pasado mes de marzo y la continuidad de sus efectos un año después ha puesto de manifiesto que todos somos vulnerables. Y no sólo lo somos en el aspecto sanitario, sino también en otros, como el económico.

Esta breve y necesaria contextualización sirve para reivindicar que la mujer debe jugar un papel fundamental en la reconstrucción social y económica y en el diseño del futuro de nuestro país, en esa nueva apuesta y reinención que necesitan muchos sectores. Contamos con la generación de mujeres más preparada de la historia, con ansias de superación y capacidad de resiliencia; a pesar de ello, y en este primer cuarto del siglo XXI, aún hay que superar muchas situaciones de desigualdad.

Las mujeres tenemos la responsabilidad y el reto de no revertir el progreso hacia la igualdad. Las instituciones y las personas que asumen responsabilidades en el ámbito público deben apostar, a la par que por la recuperación económica, por una igualdad real y efectiva, que no se vea mermada por la situación que vivimos. Tenemos sobradas cualidades, como el talento, el liderazgo y la capacidad de superación, todas necesarias para seguir conquistando mayores cotas de igualdad entre hombres y mujeres.



*Vicerrectora de Estudiantes,  
Igualdad e Inclusión.*

España se encuentra entre los países más avanzados en legislación sobre igualdad. No obstante, continuamos estando infrarrepresentadas en puestos directivos. El porcentaje de mujeres en edad de trabajar es un 5,4% superior al de hombres, pero el acceso al mercado laboral es un 12% menor a la de los hombres. Sigue habiendo un trato desigual en materia retributiva, pese a que tenemos una normativa muy avanzada, que cada vez apuesta más por eliminar este trato discriminatorio.

También cuando una mujer tiene una idea de negocio y quiere poner en marcha una iniciativa empresarial tiene más dificultades para acceder a la financiación de un proyecto. Es necesario por ello elaborar un plan público-privado para incorporar el talento femenino y retenerlo en las empresas, erradicando todo tipo de discriminación dentro de las mismas.

Junto a las mejoras que deben adoptarse en el emprendimiento, hay que seguir trabajando en la atracción de talento hacia las titulaciones STEM, dado que sólo el 25% de las plazas de las titulaciones de ingeniería están ocupadas por mujeres. No puede olvidarse que en el mercado laboral actual juegan un papel fundamental las personas que han cursado estudios superiores relacionados con las nuevas tecnologías, liderando los cambios tan rápidos que se están produciendo en el modelo socio-económico. Es necesario incrementar el porcentaje de mujeres que eligen estas ramas del saber para que ocupen puestos mejor remunerados y accedan a los ámbitos de dirección en las empresas.

Tras esta reivindicación, procede reconocer también el excelente trabajo que se desarrolla por las mujeres en el ámbito de las ciencias sociales y las humanidades. Muestra de ello, es, en el primer caso, la labor desarrollada en el primer tercio del siglo XX, por Clara Campoamor y otras mujeres

destacadas, que consiguieron que se reconociera el derecho al voto de la mujer en 1931. La conmemoración del 90 aniversario de aquel avance tan importante para las mujeres de poder decidir con su voto, nos tiene que servir de estímulo y motivación para seguir luchando por conseguir una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres.

Y en el segundo caso, y no menos importante, nos congratula que las ganadoras de la I edición de los premios al mejor TFG y mejor TFM en estudios por la igualdad y lucha contra la violencia de género, que en cumplimiento del I Plan de Igualdad de la UAL se convocaron el pasado año, hayan sido dos estudiantes de la Facultad de Humanidades, de las que encontrarás más información en las siguientes páginas. Como cada nuevo número, te invitamos a leernos y a colaborar con nosotros. Nuestras reivindicaciones y propuestas de sensibilización siguen más vigentes que nunca.

## ENTREVISTA

## MARÍA ÁNGELES DURÁN

**igUALdad (I.G.) ¿Qué visión considera que puede aportar la mujer a la ciencia desde todos los ámbitos, y en especial, desde la sociología, su área de conocimiento e investigación?**

**María Ángeles Durán (M.A.D.)** La ciencia es un producto social y la ausencia histórica de las mujeres en las instituciones académicas ha producido un sesgo en sus contenidos, especialmente por la ausencia de investigación en muchos campos que resultaban poco atractivos para los hombres investigadores. Podríamos decir que la ciencia es monoparental, en el sentido de que sus padres fundadores reconocidos han sido varones casi en su totalidad. El sesgo afecta a todos los campos, desde el lenguaje hasta el derecho, el urbanismo o la medicina. Es más acusado en las materias que tienen que ver con el ser humano y la sociedad. Aunque, lentamente, por fortuna se va reduciendo.

La incorporación de las mujeres al proceso de producción de ciencia es reciente, duplican la capacidad de producir pensamiento en cualquier país, en cualquier campo. Su mejor aportación diferencial respecto a los hombres es la capacidad de introducir nuevas preguntas derivadas de su propia existencia, poner en duda supuestos que se daban por incuestionables.

La sociología es una disciplina muy transversal, igual que la filosofía. Estudia las bases sociales de cualquier actividad o conocimiento. A mí me han interesado especialmente las raíces sociales de la economía, la medicina y el urbanismo; les he dedicado muchas horas y creo que la colaboración con esos campos es muy fructífera.

Cuando se aplica la perspectiva sociológica a las ciencias económicas se descubre que existe un sesgo teórico, metodológico y estadístico muy fuerte, por el olvido del papel económico que juega el trabajo no



- Socióloga. Investigadora ad honorem, Centro de Ciencias Humanas y Sociales (CSIC).
- Doctora honoris causa por las Universidades Autónoma de Madrid, Valencia, Granada y La Rioja.

remunerado que realizan las mujeres en los hogares. Conceptos económicos y datos tan centrales para las políticas públicas como los relativos a trabajo, producción, renta, riqueza, gasto, ahorro o inversión, cambian radicalmente cuando se analizan con una perspectiva integradora que incluye las aportaciones no monetarizadas de las mujeres. Sólo a partir de la Conferencia de la Mujer de Naciones Unidas en el año 1995 empezaron a generalizarse las encuestas de uso del tiempo, que miden el esfuerzo económico y los trasvases entre subsistemas económicos en otras unidades de cuenta diferentes al dinero.

Personalmente, llevo casi medio siglo en esta lucha intelectual, pero los paradigmas dominantes son muy resistentes porque favorecen intereses específicos. Haría falta un ¡*Basta ya!*, una ruptura con posterior integración en una ciencia económica más realista que todavía no se ha producido plenamente.

En medicina y sanidad también son necesarias innovaciones que incorporen la visión del cuidado como parte de la prevención y curación de las enfermedades. La super especialización ha contribuido a grandes avances en la investigación, pero no puede olvidarse que lo importante no es la enfermedad sino el enfermo, y el enfermo solo puede entenderse en su contexto familiar y social. En las sociedades modernas, las enfermedades características ya no son las infecciosas, salvo episodios como la actual pandemia del COVID, sino las enfermedades degenerativas que requieren cuidados durante muchos años, sumamente costosos en dedicación. Un cuidado que tradicionalmente ha recaído sobre las mujeres y para el que hay que encontrar nuevas alternativas en la organización del sistema sanitario.

En cuanto a la arquitectura y el urbanismo, tanto el diseño de una casa como el de una ciudad reflejan la idea implícita de cómo debe ser la vida de cada grupo social: pueden favorecer el enclaustramiento o la integración de las mujeres. Un salón es una radiografía de una vida, de una sociedad.

**I.G. Usted fue la primera mujer en obtener una Cátedra en Sociología y es Doctora Honoris causa por varias universidades españolas. ¿Cómo fue aquella época?**

---

*“...tanto el diseño de una casa como el de una ciudad reflejan la idea implícita de cómo debe ser la vida de cada grupo social: pueden favorecer el enclaustramiento o la integración de las mujeres”*

---

**M.A.D.** En los años sesenta y setenta había muy pocas docentes en la Universidad española, no teníamos modelos ni referentes inmediatos. Yo no tuve ninguna profesora en todos mis cursos de Universidad, ni siquiera en clases prácticas. Fui la única mujer en muchas Juntas o claustros académicos. Afortunadamente queda lejos aquella época de la que todavía me tocó vivir los últimos coletazos, en que muchos campos del saber y de las profesiones civiles, por ejemplo, judicatura, carrera diplomática o algunas ingenierías, estaban vedados a las mujeres.

Conocí a mi primera profesora universitaria en la Universidad de Michigan, donde llegué con una beca Fulbright para hacer una especialización postdoctoral; se movía por la tarima con una soltura de modales y de expresión que no había visto nunca en España, eso me impresionó bastante. Y la primera mujer investigadora con la que me sentí identificada como posible modelo personal fue Eleanor Maccoby, especialista en socialización diferencial de género, a quien fui a visitar expresamente a la Universidad de Stanford. Ella nunca supo lo importante que fue para mí comprobar que mujeres así existían, eran posibles.

Ahora, la igualdad ante la educación ya está conseguida en el plano legal y nos toca una lucha diferente, menos obvia. Por una parte, conseguir que la legislación se aplique. Y por otra, renovar los contenidos de la ciencia y enriquecerla con nuevos temas que tradicionalmente no se han considerado relevantes.

**I.G. En el ámbito académico, ¿qué deberíamos hacer en las universidades para promocionar la presencia de la mujer y para procurar una mayor proyección de la ciencia hecha por mujeres?**

**M.A.D.** Por grande que sea la contribución individual de una persona al cambio social, siempre será pequeña por comparación con lo que puede lograr un movimiento social o una institución, por eso animo a que se unan fuerzas, se hagan propuestas colectivas. Los Institutos de Estudios de la Mujer han sido una aportación esencial para este cambio, igual que más recientemente lo están siendo las Unidades, las Guías y los Planes de igualdad en las instituciones, la convocatoria de premios o la utilización de nombres de

---

*“...la primera mujer investigadora con la que me sentí identificada como posible modelo personal fue Eleanor Maccoby, especialista en socialización diferencial de género, a quien fui a visitar expresamente a la Universidad de Stanford”*

---

mujeres para designar convocatorias científicas. Muchos pequeños cambios tienen un alto valor simbólico.

La Universidad puede ser pionera en la introducción de cambios, pero es el reflejo de toda la sociedad, no una burbuja aislada. Hay que ser conscientes de que la época de estudios universitarios es la más igualitaria en todo el ciclo vital de las mujeres; los condicionantes familiares y socioeconómicos se hacen más fuertes después.

### **I.G. ¿Qué papel está llamada a desempeñar la mujer en el ámbito de la transferencia del conocimiento a la sociedad?**

**M.A.D.** El papel de las mujeres en la transmisión de conocimiento lo han estudiado muy bien investigadoras como Pilar Ballarín y Mayte Gallego. El conocimiento es como un árbol, la ciencia está en la raíz, pero circula por ramas cada vez más expandidas, que llegan a más gente y tienen mayor impacto en su formación. Hace dos siglos empezó a reglamentarse el acceso de niñas a la instrucción primaria y el de mujeres al magisterio; el papel de las educadoras en la etapa inicial e intermedia del sistema educativo es crucial.

### **I.G. Teniendo en cuenta su trayectoria y amplia experiencia, ¿qué consejos daría a las jóvenes investigadoras?**

**M.A.D.** A las jóvenes investigadoras les diría que elijan con cuidado su estrategia intelectual, profesional y emocional. Hay que tener claras las prioridades que cada uno (en este caso cada una) elige y los riesgos que asume. La carrera científica es dura, permanente, laboralmente arriesgada y con pocas recompensas materiales. Nada más triste que iniciar una tesis porque no se tiene mejor cosa que hacer; probablemente la dejarán a medias o acabarán aborreciéndola.

A quienes de verdad quieran hacer investigación, les recomendaría concentrarse en los temas que les interesen y aceptar el desafío de la innovación. Más que un empleo, investigar es un modo de vivir la vida, una pasión que no desaparece ni siquiera cuando se traspasa el umbral obligatorio de la jubilación.

---

*“ La Universidad puede ser pionera en la introducción de cambios, pero es el reflejo de toda la sociedad, no una burbuja aislada”*

---



---

*“Más que un empleo, investigar es un modo de vivir la vida, una pasión que no desaparece ni siquiera cuando se traspasa el umbral obligatorio de la jubilación”*

---

## **I.G. ¿Cómo valora la incidencia del obligatorio trabajo a distancia en nuestras vidas en esta era COVID?**

**M.A.D.** Acabo de ver los resultados de la primera encuesta del CIS sobre el coronavirus; antes de la pandemia teletrabajaban menos del 5% de los ocupados, ahora ha subido al 37%, una cifra similar para hombres y mujeres (35% los hombres, 39% las mujeres). Otras encuestas dan cifras algo inferiores. La mayoría teletrabajan a diario y están satisfechos con la experiencia. Sobre todo, porque de lo contrario habrían tenido que dejar de trabajar por el riesgo de contagio. Ahorran tiempo y dinero de desplazamientos y en algunos casos han podido ahorrar en alojamiento o mejorar su calidad. Entre quienes teletrabajan, el 27% se siente insatisfecho, y las mujeres están algo más descontentas que los hombres. Los motivos de queja son la dificultad de conexión, la sensación de aislamiento y soledad, la falta de horarios y medios, y que la carga real de trabajo ha aumentado.

Creo que la pandemia ha dado un enorme empujón a una transformación tecnológica que ya se estaba produciendo, y parte del cambio permanecerá cuando termine la pandemia. La tendencia a la digitalización y automatización es irreversible, provocará ajustes sociales y económicos profundos en todo el mundo.

Personalmente, hace décadas que divido mi trabajo en dos tipos: para estudiar y escribir necesito silencio sin interrupciones, y eso solo lo consigo en casa y casi podría decir que fuera de los horarios convencionales. Para resolver gestiones, enseñar, recoger nuevos materiales o relacionarme con los colegas, que son actividades presenciales, utilizo el tiempo de trabajo convencional. El estímulo de los compañeros es muy importante. La covid casi lo ha destruido y lo echo muchísimo de menos, aunque las webinars han aliviado algo esta pérdida.

**I.G. Uno de los temas que ha abordado en sus investigaciones es el uso del tiempo. ¿Qué consejos puede ofrecer para vivir, trabajar y conciliar mejor? ¿Cómo pueden ayudar las instituciones a conseguirlo?**

---

*“...para estudiar y escribir necesito silencio sin interrupciones, y eso solo lo consigo en casa y casi podría decir que fuera de los horarios convencionales”*

---

**M.A.D.** No es fácil, el día sólo tiene 24 horas. No conozco a nadie que haya logrado una conciliación perfecta. En España no hay facilidades institucionales y eso contribuye a nuestro desastre demográfico; tenemos tan pocos hijos que perdemos población a pesar del aumento de la longevidad. Según la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, el tiempo de trabajo de las mujeres es una hora diaria más largo que el de los varones. Otras fuentes dan cifras aún mayores. Además, la tendencia es que esta brecha aumentará debido al crecimiento de la demanda de cuidados por el envejecimiento.

Aparte del aumento de servicios públicos, ahora muy amenazados por la covid y la crisis económica, solo hay dos medidas realmente eficientes para la conciliación: la flexibilidad en el uso del tiempo y la redistribución de las cargas de trabajo pagado y no pagado entre todos los grupos sociales. Eso, y reconocer que no es posible tenerlo todo y hay que rebajar algunas expectativas para alcanzar otras.

**I.G. En los últimos 20 años siguen siendo mujeres sin salario, sin horario y sin reconocimiento social las que se ocupan de los cuidados. ¿Cómo se puede cambiar ese estereotipo de mujer-cuidadora en las nuevas generaciones?**

**M.A.D.** El debate sobre el cuidado es un debate moral y político, sobre derechos y obligaciones.

La mujer cuidadora no es sólo un estereotipo, sino la base de un iceberg que sustenta toda la economía de las sociedades modernas. El problema es saber si nuestra economía monetarizada es suficientemente productiva como para destinar parte de sus excedentes a producir servicios de cuidado que garanticen la misma cantidad y calidad que los que actualmente producen los hogares, especialmente las mujeres.

El trabajo de cuidado, entendido de un modo muy amplio como trabajo no remunerado de los hogares, consume un 30 por ciento más de horas que todo el resto del trabajo destinado al mercado laboral. No va a desaparecer de golpe, porque en gran parte es imprescindible. Seguirá habiendo niños, y enfermos, y ancianos frágiles que requieran grandes cantidades de cuidado. Seguirá habiendo personas sobreocupadas en

---

*“...solo hay dos medidas realmente eficientes para la conciliación: la flexibilidad en el uso del tiempo y la redistribución de las cargas de trabajo pagado y no pagado entre todos los grupos sociales”*

---

sus actividades extrafamiliares que no contribuyan a la redistribución de la carga del cuidado. El Estado tampoco lo asumirá todo en forma de servicios públicos, porque obligaría a unos impuestos tan elevados que no se sostendría. Es posible que disminuya el atractivo del modelo de mujer/autóctona cuidadora, pero que se sustituya por el de mujer/inmigrante cuidadora. No es una solución a largo plazo, pero sí la que más están utilizando los países y las familias de rentas altas.

No habrá una fórmula concreta ni única. Será la suma de muchos cambios desde distintas instituciones y en distintos niveles.

**I.G. Un escenario en el que la salud y los cuidados se han convertido en el centro de nuestras vidas era difícilmente imaginable hace muy poco tiempo. ¿Esta centralidad de los cuidados ha venido para quedarse o desaparecerá con el fin de la pandemia?**

**M.A.D.** La presión por el tiempo que hay que destinar al cuidado perderá intensidad cuando se supere la pandemia, pero habrá muchas presiones para concentrarse en la recuperación de la producción monetarizada, de los mercados y de las fuentes de ingresos de los Estados.

Dudo que el esfuerzo colectivo vaya a dirigirse a mejorar la cantidad, calidad y distribución del cuidado; que se logre o no, dependerá en gran parte de la capacidad de movilización de las mujeres.

**I.G. Aunque se trata de otra rama de conocimiento diferente a la suya, ¿Qué cree que puede aportar la filosofía al debate sobre la conciliación y el cuidado?**

**M.A.D.** Me gustaría ponernos antes de acuerdo sobre qué es Filosofía. Tras el paso por el bachillerato, muchos estudiantes identifican la filosofía con un manual aburrido, atiborrado de nombres y conceptos abstractos que hay que memorizar para aprobar la asignatura y olvidarlo luego rápidamente sin que deje huella.

Yo estudié el bachillerato de Ciencias, pero en el último curso tuve la suerte de tener una profesora excelente de Filosofía que convertía sus clases en

---

*“Es posible que disminuya el atractivo del modelo de mujer/autóctona cuidadora, pero que se sustituya por el de mujer/inmigrante cuidadora”*

---

ejercicios de pensamiento e imaginación. Era, a su manera, tan brillante como el profesor de Matemáticas, que enseñaba álgebra como si fuese un filósofo, un lógico. Las matemáticas son, en esencia, un juego sobre las relaciones entre lo igual y lo diferente. No tan diferente de la Filosofía.

La filosofía es incómoda porque siembra dudas y amenaza el confort de lo convenido. Es el principio de todo conocimiento, la primera pregunta que arrastra a las demás, sea cual sea el campo al que se aplique. Si se aplica a la conciliación y el cuidado, la filosofía deriva enseguida hacia la ética, la epistemología, la lingüística. En sus inicios, la Sociología se llamaba Filosofía Social. Posteriormente se fue dividiendo en muchas ramas, algunas con una orientación muy empírica, muy orientadas a la medición de fenómenos sociales, pero en la base de cualquier estudio sociológico siempre hay una teoría de la sociedad que está muy próxima a la Filosofía.

---

*“Si se aplica a la conciliación y el cuidado, la filosofía deriva enseguida hacia la ética, la epistemología, la lingüística”*

---

## ENTREVISTA

## CARMEN FENOLL COMES

**igUALdad (I.G.)** Su trayectoria como investigadora está vinculada fundamentalmente a la biología vegetal. ¿Qué destacaría y en qué instituciones ha desarrollado su labor?

**Carmen Fenoll Comes (C.F.C.)** Realmente empecé trabajando con bacterias en el Centro de Investigaciones Biológicas del CSIC para lo que ahora sería el Trabajo de Fin de Máster tras estudiar Biología en la UCM. Mi Tesis Doctoral, que realicé en el mismo centro del CSIC y defendí en la UAM, se dedicó a la bioenergética de bacterias fotosintéticas. Mientras trabajaba en la UAM como ayudante, obtuve una beca postdoctoral Fulbright para seguir trabajando en aspectos biofísicos de la fotosíntesis bacteriana en la Universidad de California-San Diego. Lo mío eran las bacterias. Apenas un mes antes de mi incorporación, mi supervisor sufrió un infarto y tuve que buscar otro grupo en UCSD; así llegué a uno de los laboratorios pioneros de la Biología Molecular de Plantas, en agosto de 1985, ¡totalmente por casualidad!. Tuve que reciclarme a toda prisa, pero pronto dejé atrás bacterias y bioenergética para empezar mi carrera como bióloga molecular trabajando con virus de plantas. Desde entonces, he trabajado con plantas, que son modelos excelentes para estudiar procesos biológicos básicos y, además, son las que en definitiva alimentan a la humanidad. Y la biología molecular de plantas es una disciplina lo suficientemente nueva como para no estar tan teñida de estereotipos sexistas como otras más clásicas; las mujeres entramos casi a la par que los hombres, y eso se nota mucho en la composición actual de esta área en España e internacionalmente. Tras tres años en San Diego, volví a la UAM como Profesora Titular y allí continué con el tema que había iniciado en mi estancia postdoctoral gracias a un proyecto europeo del segundo programa Marco, en colaboración con un colega del Reino Unido. En paralelo, mi mentora (y gran amiga) la Profesora



- Catedrática de Fisiología Vegetal. Universidad de Castilla La Mancha.
- Presidenta de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT).

Paquita Fernández del Campo había empezado una línea sobre interacción entre plantas y nematodos parásitos de raíces, y con ayuda de varios proyectos europeos juntas impulsamos esa línea, que seguimos desarrollando en la actualidad. También por casualidad, casi por un error experimental, hicimos una observación que nos llevó a abrir otra línea sobre el desarrollo de las hojas, que también sigue activa. Tras 10 años como Profesora Titular en la UAM, me trasladé a una nueva Facultad que se estaba montando en Toledo, en la UCLM, y contribuí a construirla. Fue un trabajo difícil pero muy emocionante, y aprendí muchas cosas sobre cómo funciona la universidad. Entre medias, he hecho dos estancias sabáticas en EEUU de 3 y 6 meses. Aunque me gustaría seguir moviéndome –creo que el cambio es la sal de la vida, empezar en un sitio nuevo es maravilloso- me temo que me jubilaré en la UCLM, pero esto también está muy bien después de tanto movimiento.

**I.G. Es usted presidenta de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT). ¿Qué ha supuesto para usted asumir esta importante responsabilidad? ¿Cómo ha afrontado este año pasado con la situación de pandemia que seguimos inmersos? ¿Cuál es el mayor reto de AMIT para este nuevo año?**

**C.F.C.** La responsabilidad es enorme, porque la asociación no deja de crecer y cada vez más mujeres confían en AMIT para defender sus derechos y apoyarlas en sus reivindicaciones. Esta confianza no se puede defraudar, y cumplir mi función sin dejarlas en la estacada es una responsabilidad muy seria. Pero la responsabilidad es también compartida. Tenemos una Junta Directiva magnífica y muy comprometida, que reúne diferentes experiencias, edades y perspectivas, y trabajamos de modo colaborativo. Todos los asuntos importantes los discutimos y nos informamos sobre ellos desde múltiples ángulos antes de tomar una decisión. Además, tenemos al grupo de ex-presidentas, que siempre están ahí para dar un consejo o participar en lo que les pidamos. Tenemos un apoyo muy eficaz a través de una magnífica gestora que nos acompaña desde la creación de AMIT y, en los últimos años, contamos con una periodista que ha creado una estrategia de comunicación muy eficaz y ha impulsado varios proyectos ilusionantes. Finalmente, en AMIT hay

---

*“Tenemos un apoyo muy eficaz a través de una magnífica gestora que nos acompaña desde la creación de AMIT y, en los últimos años, contamos con una periodista que ha creado una estrategia de comunicación muy eficaz y ha impulsado varios proyectos ilusionantes”*

---

muchas socias muy comprometidas y muy activas, que identifican acciones necesarias y nos las sugieren (o nos piden apoyo para ejecutarlas), y que además no dudan en avisarnos si hacemos algo que no les parece correcto, o que es mejorable. AMIT trabaja muy bien en red, y esta es una de nuestras grandes fortalezas.

La pandemia ha supuesto un mazazo a todos los niveles, y en este larguísimo año he ido pasando, como tantas otras personas, de la incredulidad inicial al horror, a medida que las muertes se acumulaban y los empleos se destruían.

Aunque no he parado de trabajar ni un solo día, no puedo negar que la tristeza y el desánimo me han embargado muchas veces, sobre todo durante el primer confinamiento la pasada primavera. No he tenido que cuidar de otros (niños o mayores dependientes) y por ello el impacto ha sido mucho menor que para tantas compañeras que sí han tenido que trabajar confinadas a la vez que daban clases a sus hijos y se encargaban de mantener una mínima apariencia de normalidad en la casa. También quiero resaltar que, como a muchos, me asaltó la urgencia y la necesidad de actuar para poner a disposición de la Sanidad Pública todo lo que teníamos en el laboratorio utilizable para la protección individual y para realizar PCRs. Fue impresionante constatar el altruismo de los jóvenes investigadores e investigadoras del grupo, empaquetando aparatos y apuntándose en listas que se improvisaron, para ir en persona a donde hiciera falta y ayudar con lo que sabían hacer y estaban haciendo para sus tesis doctorales...el altruismo de esos días fue toda una lección. El país, sin embargo, no supo estar a la altura y desaprovechó todo ese potencial. Es descorazonador que esto ocurriera, y no tenemos que olvidarlo. Como miembros de la sociedad civil, tenemos la obligación de contribuir en una situación como ésta, pero también el derecho a que se nos deje hacerlo.

Para AMIT ha sido un reto mantener las actividades, que al ser on-line se han multiplicado hasta casi sepultarnos. Pero lo hemos conseguido, y el pasado noviembre celebramos nuestra primera asamblea general virtual con un gran éxito de participación. En este año estamos intentando mantener la comunicación con distintas instancias del Gobierno para asegurar que en todos los planes extraordinarios

---

*“Fue impresionante constatar el altruismo de los jóvenes investigadores e investigadoras del grupo, empaquetando aparatos y apuntándose en listas que se improvisaron, para ir en persona a donde hiciera falta y ayudar con lo que sabían hacer y estaban haciendo para sus tesis doctorales...el altruismo de esos días fue toda una lección”*

---

de investigación y de innovación no se pierda la perspectiva de género. Y ya la estamos echando en falta en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia “España puede”, pese a que la igualdad de género es uno de sus cuatro ejes transversales. Esto no puede ser. Ya hay datos que demuestran que las investigadoras han sufrido un impacto negativo de la pandemia si cabe más fuerte que los investigadores varones, pero además no estamos suficientemente representadas en los comités consultivos que informan al gobierno para la toma de decisiones esenciales para el futuro de nuestra profesión y del país. Las jóvenes investigadoras están siendo particularmente vulnerables y tememos que en unos años esto se refleje en un aumento de la ya preocupante brecha de género que crece a medida que se progresa en la carrera académica. Actuar en todos estos frentes es prioritario para AMIT.

**I.G. ¿Cómo valora los sesgos y las trabas que se imponen a las mujeres en el ámbito universitario y científico? ¿Cuál es su experiencia?**

**C.F.C.** Las dificultades extra con que las mujeres se encuentran respecto a sus compañeros en estos ámbitos son a menudo sutiles; tanto, que muchas no los perciben, sobre todo al inicio de sus carreras. Entre las más importantes está el hecho de que, debido a los sesgos inconscientes de género que todas y todos tenemos, no se espera de ellas tanto y con frecuencia se las considera menos brillantes que sus compañeros, aunque también más trabajadoras, mejores colaboradoras y más dedicadas al grupo. Esto es devastador para su autoestima, y conduce ineludiblemente a que aquéllas que progresan en su carrera sufran el síndrome de la impostora (he llegado, sí, pero en realidad no debería estar aquí porque me lo merezco menos que “otros”). Estos insidiosos sesgos inconscientes colectivos se refuerzan por la baja proporción de mujeres en las posiciones de liderazgo en los entornos académicos, y por la escasez de mentoras y mentores no sexistas y la casi total ausencia de modelos femeninos en la cumbre.

Globalmente, todos estos hechos colaboran a crear círculos viciosos muy difíciles de romper y que escapan de actitudes individuales. La progresiva pérdida de mujeres a medida que se sube en la escala profesional

---

*“Ya hay datos que demuestran que las investigadoras han sufrido un impacto negativo de la pandemia si cabe más fuerte que los investigadores varones, pero además no estamos suficientemente representadas en los comités consultivos que informan al gobierno para la toma de decisiones esenciales para el futuro de nuestra profesión y del país”*

---

se debe en gran medida a ellos, unidos a la todavía deficiente corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los planos personales y familiares. Las parejas de las científicas muchas veces dificultan sus carreras en vez de apoyarlas, sobre todo si tienen hijos, aunque entre los más jóvenes esto está empezando a cambiar.

**I.G. ¿Cree que ha mejorado la integración de la mujer en el ámbito científico y tecnológico en estos últimos años? ¿Con que obstáculos se siguen encontrando?**

**C.F.C.** Sin duda alguna, ha mejorado en la mayoría de los campos del saber. La legislación de nuestro país y las recomendaciones de la Unión Europea para contrarrestar la infrarrepresentación de las mujeres en la investigación (conseguidas gracias a presión sostenida para que ocurrieran y al compromiso de académicas y académicos feministas que se han empeñado en ello) han ayudado a disminuir algunas brechas. Pero muchas siguen persistiendo. La segregación vertical sigue siendo apabullante (solo hay entre el 22 y el 26% de mujeres en las posiciones más altas), y la horizontal incluso se está agravando en algunos campos del saber. Poco más del 20% de los proyectos de investigación son liderados por mujeres, y tienen en promedio menos fondos que los de sus compañeros. Y aunque los comités y paneles de evaluación son paritarios en algunos campos, en otros aún no; además, el 80% siguen presididos por varones. Finalmente, aún no se ha extendido la práctica de instruir a los miembros de todos los comités en sesgos inconscientes, aunque se sabe que esta instrucción, por breve que sea, tiene resultados contrastables en los porcentajes de éxito de las mujeres que son evaluadas. Porque las mujeres y los hombres que actúan en los paneles no están libres de estos sesgos inconscientes.

**I.G. En el informe “Igualdad en cifras” del MEFP 2020, con datos del curso académico 2017/2018 en todos los niveles de educación, se evidencian las diferencias a la hora de elegir estudios, con una baja presencia femenina en las áreas científico-tecnológicas en todos los niveles de estudio. En particular, en los grados y másteres universitarios hay pocas mujeres matriculadas en carreras relacionadas con Ingeniería, industria y construcción (28,5 %) o en Informática (12,9 %), y muchas en Educación (77,7 %) o Salud y Servicios Sociales (71,4 %). ¿Qué hace falta para que aumenten las mujeres en estos estudios?**

---

*“...aún no se ha extendido la práctica de instruir a los miembros de todos los comités en sesgos inconscientes, aunque se sabe que esta instrucción, por breve que sea, tiene resultados contrastables en los porcentajes de éxito de las mujeres que son evaluadas. Porque las mujeres y los hombres que actúan en los paneles no están libres de estos sesgos inconscientes”*

---

**C.F.C.** No es fácil dar una respuesta breve a esta pregunta. Pero la invisibilidad de las científicas en los materiales educativos es una de ellas. Particularmente en edades tempranas, la consecuencia perversa de esta falta de imágenes y referentes de mujeres en la historia de la ciencia es la que hace que las niñas (y los niños) perciban que la ciencia es cosa de hombres. A esto se une el hecho de que la iconografía de los libros escolares presenta asociaciones sexistas entre género y profesiones relacionadas con las ciencias y las ingenierías, así que no es fácil que las niñas se vean a sí mismas ejerciendo estas profesiones. Por si no fuera suficiente, la sociedad, las familias y las escuelas dudan sistemáticamente no ya de la idoneidad, sino de la capacidad de las niñas para dedicarse a las ciencias y las tecnologías. Es muy difícil sustraerse a esta presión social y por eso las chicas en general no se imaginan trabajando como ingenieras, y muchas terminan dudando de su propia capacidad para hacerlo. Aquéllas que logran sobreponerse a estos obstáculos se encuentran con entornos académicos hostiles, muy masculinizados y todavía plagados de estereotipos y sesgos inconscientes contra ellas, que dificultan su progreso de un modo sutil pero efectivo. Muchas abandonan y otras se quedan estancadas y nunca consiguen desarrollar su potencial. Por eso cada vez hay menos mujeres primero estudiando y luego investigando en estos campos. Con esto se cierra un círculo pernicioso de invisibilidad que está siendo muy difícil de romper, pese a los avances legislativos conquistados en los últimos años. AMIT trabaja desde hace años en este frente, con numerosas intervenciones en los colegios (como el programa "Una ingeniera en cada cole"). En la reciente campaña de AMIT #NoMoreMatildas, que ya es un movimiento social, pretendemos llamar la atención sobre la falta de referentes femeninos en los libros escolares y hacemos reflexionar sobre las condiciones que han mantenido a las mujeres alejadas del trabajo científico u ocultas para la historia de la ciencia. Hay que actuar en los materiales educativos de primaria y secundaria y en las actitudes del profesorado las primeras etapas de la educación; y globalmente en la sociedad para cambiar la imagen colectiva que hay sobre las mujeres y para que las familias crean en el talento de sus hijas. También en las universidades, creando entornos más amistosos y atractivos para las chicas en estas carreras

---

*"En la reciente campaña de AMIT #NoMoreMatildas, que ya es un movimiento social, pretendemos llamar la atención sobre la falta de referentes femeninos en los libros escolares y hacemos reflexionar sobre las condiciones que han mantenido a las mujeres alejadas del trabajo científico u ocultas para la historia de la ciencia"*

---

y presentando modelos plurales que incluyan mujeres, pero también hombres que se salgan de los estereotipos; no todos los informáticos son freakies, no todos los ingenieros son hombres blancos serios y adustos. Finalmente, es urgente que en todos los entornos de investigación se adopten acciones positivas eficaces que favorezcan la incorporación y consolidación de las mujeres que se dedican a ciencias duras e ingenierías. Desgraciadamente, las que se han tomado hasta ahora no han servido de mucho. Y las que han funcionado en otros países (como las convocatorias solo para mujeres en algunos departamentos de matemáticas de universidades anglosajonas) se enfrentan en nuestro país al rechazo general por considerarse discriminatorias. Pero si algo sabemos es que, para acabar con la infrarrepresentación de un colectivo en cualquier instancia, estas acciones positivas son imprescindibles.

**I.G. También en el último informe de Científicas en Cifras presentado en febrero de 2019, el porcentaje de mujeres investigadoras en España está estancado en el 39%, ¿Qué análisis hace de este dato?**

**C.F.C.** Globalmente, los datos sobre la proporción de mujeres en investigación en España son algo mejores que la media de la Unión Europea. Nuestro problema es la fuerte segregación vertical y horizontal, que es muy intensa y además muy persistente. Si, a pesar de una legislación favorable, aún estamos así, está claro que tendremos que hacer algo más. No solo se está perdiendo mucho talento para construir nuestro futuro; es que además la ciencia sin la perspectiva de las mujeres está incompleta. Pensemos en cuanto han cambiado la medicina y la biología gracias a esta perspectiva, que incluye el sexo biológico y el género en todas las investigaciones y tratamientos médicos. Lo mismo se aplica a los desarrollos de la ingeniería, diseñando productos adecuados también para las mujeres bomberas, conductoras o usuarias del transporte público. Y esta perspectiva es obligatoria en la Inteligencia Artificial, porque si entrenamos a las máquinas con ejemplos sesgados y sexistas, su visión de la realidad estará sesgada y las soluciones que nos aporten serán inoperantes.

---

*“...esta perspectiva es obligatoria en la Inteligencia Artificial, porque si entrenamos a las máquinas con ejemplos sesgados y sexistas, su visión de la realidad estará sesgada y las soluciones que nos aporten serán inoperantes”*

---

**I.G. Como investigadora nos consta que es una mujer curiosa, constante, con ideas claras y que tiene amor a su profesión. ¿Qué habilidades y competencias puede desarrollar mejor una mujer en el campo de la investigación?**

**C.F.C.** Aunque las investigaciones neurobiológicas y psicológicas han establecido que no hay diferencias en las capacidades intelectuales de mujeres y hombres atribuibles a su sexo, tampoco hay duda de que hay claras diferencias conductuales resultado de la cultura en la que unas y otros se desarrollan. Algunas de nuestras habilidades adquiridas, fruto de la educación, pueden ser trampas que nos impidan desarrollar otras. Si siempre somos más empáticas y flexibles, más reflexivas, más colaboradoras y menos proclives al autobombo, acabaremos encasilladas en roles que no son necesariamente los que querríamos y deberíamos jugar. Siempre nos considerarán muy dedicadas, detallistas y una buena influencia en el grupo, mientras que nuestros compañeros varones (estereotípicos) que ejercitan la excesiva autoconfianza y la persecución de sus intereses por encima de los del grupo, serán calificados de brillantes, prometedores, audaces y con capacidad de liderazgo. Quizás habría que preguntarse si las cualidades que más premiamos son las más adecuadas para la investigación de calidad. Se suele culpabilizar a las investigadoras por tener “un problema” de autoconfianza, pero quizás lo que ocurre es que los investigadores varones muestran demasiada. No he contestado a qué podemos hacer mejor, porque creo que podemos hacer todo igual de bien (o de mal) que nuestros compañeros. No creo que haya habilidades diferenciales de mujeres y hombres de modo innato; y no tengo claro que debamos resaltar las que hay como consecuencia de una educación desigual.

**I.G. En los grupos y proyectos de investigación que ha liderado, ¿qué porcentaje de resultados de investigación se han protegido como patentes y en cuántos de ellos han figurado como inventoras las mujeres?**

**C.F.C.** Solo tengo una patente, y las dos únicas inventoras somos mi doctoranda de entonces y yo misma.

---

*“Siempre nos considerarán muy dedicadas, detallistas y una buena influencia en el grupo, mientras que nuestros compañeros varones (estereotípicos) que ejercitan la excesiva autoconfianza y la persecución de sus intereses por encima de los del grupo, serán calificados de brillantes, prometedores, audaces y con capacidad de liderazgo”*

---

## **I.G. ¿Cuáles son las claves para que las mujeres científicas divulguen el conocimiento adquirido?**

**C.F.C.** La divulgación científica, con sus grandes dosis de visibilidad y su repercusión mediática, es hoy típicamente masculina. Esto influye en la visión de la sociedad acerca de la ciencia y de quienes la hacen. ¿Qué podemos hacer para cambiar esta realidad? Lo que hemos hecho en AMIT es crear, gracias a nuestra periodista especializada en divulgación, un consultorio científico en El País (Materia). Los lectores hacen preguntas y “Nosotras Respondemos”. En este espacio, la periodista identifica una científica adecuada (primero entre las socias, pero también fuera de la asociación), y le hace una entrevista por Skype. Y es la periodista quien escribe el artículo –que la entrevistada revisa-, pero lo firma la investigadora. Con este formato se consigue que el artículo esté escrito en un lenguaje comprensible, de divulgación, y que a la vez sea absolutamente riguroso. Y la reticencia de muchas investigadoras a escribir ellas mismas estos artículos también queda amortiguada. Este formato está teniendo un gran éxito; ya llevamos casi tres años con la sección y los días que se publica una nueva entrada es la sección más vista en Materia. Se ha conseguido crear un entorno seguro y amistoso para que las magníficas científicas que hay en este país se animen a divulgar. No es una actividad de brillo personal. Es divulgación de verdad, nacida de la colaboración entre una comunicadora y una investigadora con el deseo de responder a las preguntas que las personas de a pie tienen sobre el mundo.

Los medios de comunicación recurren a los más famosos divulgadores, aparentemente porque no encuentran investigadoras dispuestas a colaborar con ellos. AMIT ha creado una base de datos pública de más de 3.000 científicas de todos los campos del saber. Que ningún periodista diga que no hay mujeres para entrevistar, pues solo tienen que consultar la Base de datos o escribir a AMIT. En este campo de la divulgación, no necesitamos gurús, sino profesionales que hacen su trabajo para, con sinceridad, rigor y habilidad de comunicación, educar a la sociedad en materias científicas. Porque solo los ciudadanos informados pueden exigir a sus gobernantes que tomen las decisiones sobre nuestros destinos basándose en lo mejor que la ciencia de cada momento puede ofrecer.

---

*“AMIT ha creado una base de datos pública de más de 3.000 científicas de todos los campos del saber. Que ningún periodista diga que no hay mujeres para entrevistar”*

---

## ARTÍCULO

# DISPARIDADES DE GÉNERO/SEXO EN LOS EFECTOS DE LA COVID-19: LA PROPUESTA DEL GENDERSCI LAB DE LA UNIVERSIDAD DE HARVARD

La Universidad de Harvard, que cuenta entre sus múltiples y bien financiados recursos, con un Laboratorio de Género y Ciencia (GenderSci Lab), ha diseñado un curso para analizar la pandemia, o mejor sindemia, producida por COVID-19 con una perspectiva de género<sup>2</sup>. Con frecuencia, las universidades con puestos más bajos en los rankings internacionales de calidad académico-investigadora, miramos a las que puntúan en los primeros puestos con sana envidia y deseos de aprender. Pero entre los aspectos que se miran, pocas veces están los pasos hacia la igualdad de género en ciencia, que estas universidades privilegiadas dan. Pasos que, por cierto, las universidades de élite también dan con retraso y, por lo general, después de fuertes presiones de las feministas en su interior (sea alumnado, PAS y/o PDI).

Las actividades del GenderSci Lab en relación con el estudio de las desigualdades de género/sexo en COVID-19 ofrecen, desde mi punto de vista, un interés doble. En primer lugar, su propia orientación, su clara perspectiva integradora género/sexo como variable imprescindible en el estudio de COVID-19. Sobre todo, porque las diferencias de género/sexo ante esta enfermedad están insuficientemente tratadas en los estudios



## CAPITOLINA DÍAZ MARTÍNEZ

- Catedrática de Sociología de la Universidad de Valencia.
- Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia del Gobierno de España (2006-2008).
- Presidenta de AMIT: Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (2013-2016).

<sup>1</sup> <https://www.genderscilab.org/>

<sup>2</sup> <https://www.genderscilab.org/gender-sex-in-covid19-teaching-module>

generales de las organizaciones nacionales e internacionales, al respecto. En segundo lugar, como modelo didáctico. El sistema universitario español adolece de una forma eficiente de reconocimiento de la calidad docente, al menos en comparación con los métodos de reconocimiento de la calidad investigadora. Consecuentemente, la innovación en la didáctica universitaria es escasa. A ese respecto, el planteamiento didáctico de la iniciativa del GenderSci Lab puede contribuir a imaginar otras formas de trabajar en nuestras aulas universitarias, sin mucho esfuerzo y sin alejarnos en demasía de nuestras prácticas más comunes y experimentadas.

Trataré de resumir las principales características de la herramienta creada por el GenderSci Lab de Harvard con el ánimo de que, si se despierta el interés de quienes estén leyendo este artículo, puedan recurrir a los enlaces que se incluyen a pie de página y crear sus propia aproximación científica y docente al problema.

La propuesta didáctico-investigadora de Harvard parte de situar una pregunta central: *“Los datos sugieren que, en conjunto, los hombres tienen tasas más altas de mortalidad por COVID-19 que las mujeres. ¿Cómo podemos interpretar y dar sentido a esta disparidad?”*

A partir de ahí, crean un [...] *conjunto de herramientas analíticas que proporciona recursos para desempacar y comprender las aparentes disparidades sexuales en los resultados de COVID-19.*

Su objetivo es desafiar al alumnado a [...] *pensar críticamente sobre la primacía causal otorgada al sexo biológico en un intento de explicar la brecha de género / sexo en la mortalidad por COVID-19. Además, el conjunto de herramientas ofrece una variedad de factores sociales y demográficos como formas alternativas de comprender, investigar y hablar sobre las desigualdades en la pandemia de COVID-19.*



**El GenderSci Lab es una plataforma para la innovación y creación de nuevas metodologías para el estudio interaccional del género/sexo en las poblaciones humanas.**

Aunque el GenderSci Lab es básicamente de biología, la herramienta docente-investigadora que crean y difunden está dirigida a audiencias interdisciplinarias de las humanidades, las ciencias sociales y las ciencias experimentales. Está prevista para casi cualquier contexto docente y ofrece una diversidad de actividades suficiente para que cualquier docente pueda adaptarla a su alumnado específico. El curso puede ser totalmente virtual (pandemia obliga), aunque requiere una introducción sincrónica que permita después el trabajo autónomo. Trabajo que puede ser individual o en grupos pequeños para promover el aprendizaje activo y la participación. Esta estructura individual, pequeño-grupal y de grupo completo fomenta el pensamiento crítico sobre la interpretación de datos científicos y categorías sociales.

Como se puede ver en la información de su página web, el **GenderSci Lab**, ofrece su curso a cualquiera que lo quiera reproducir (sólo solicita que se mantenga el logo y se reconozca la autoría).

## ARTÍCULO

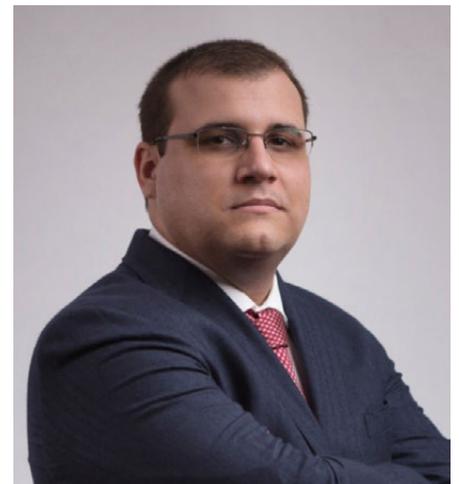
# A PROPÓSITO DE «GAMBITO DE DAMA»: ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LAS DIFICULTADES DE LA MUJER PARA LLEGAR A LO MÁS ALTO

En una época en la que las plataformas digitales y las series son la principal fuente de entretenimiento y ocio de muchas personas, merece la pena reparar en una de ellas, la cual supone la adaptación de una novela de éxito de principios de los años ochenta, y que cuenta con una temática que goza de la misma relevancia en la actualidad.

En efecto, «Gambito de dama» (novela y serie) representa, según el propio autor del libro (Walter Tevis) «un tributo a las mujeres inteligentes», a las que la nuestra sociedad no ha sabido brindarles los espacios que merecen. Espacios, todos ellos, que finalmente han sido ocupados por hombres.

Asistimos, así, a la historia de Beth Harmon desde su infancia en los años cincuenta; una infancia marcada por la muerte de su madre, su estancia en un orfanato y... las partidas de ajedrez con un conserje que pronto se da cuenta del prodigio de una niña de solo nueve años.

Los cambios en la vida de Beth comienzan gracias a una adopción tardía por un matrimonio estadounidense atípico, en el que el padre abandona el hogar y en el que la madre sufre constantes cambios en su estado de ánimo. No obstante, a pesar de esta aparente inestabilidad, Beth consigue escalar posiciones en el mundo del ajedrez, mostrando constantemente su talento y enfrentándose poco a poco a personalidades de mayor nivel en diferentes torneos nacionales, hasta conseguir competir con



## GERMÁN SERRANO RODRÍGUEZ

• Abogado especializado en materia de Derecho de consumo y Derecho administrativo. Bufete jurídico Lealtadis Abogados.

• Delegado de Protección de Datos certificado por IVAC (Instituto de Certificación); y miembro de la Asociación Española de Protección de Datos.

las mejores estrellas del país y «cruzar el charco» para enfrentarse (y ganar) a los mayores campeones del mundo: los soviéticos.

Por tanto, novela y serie nos muestran el espíritu de sacrificio de una joven americana «sin padrinos» en una época en la que tanto los deportes como los campeonatos y juegos de estrategia estaban reservados prácticamente en exclusiva a los hombres.

El propio Walter Trevis reconoció que el personaje de Beth Harmon estuvo inspirado en otras personas que se superaron a sí mismas en el ámbito del ajedrez hasta conseguir marcarse cierta posición en ese mundo, si bien todas ellas eran del sexo masculino (incluido él mismo, quien tenía afición por el ajedrez).

Cabe plantearse, por tanto, si desde el tiempo en el que está ambientada esta historia (años sesenta, fundamentalmente) hasta hoy, ha cambiado esta perspectiva en el campo del ajedrez (y, por extensión, en el deporte y campeonatos de juegos de estrategia) o, por el contrario, sigue siendo un camino lleno de dificultades para el sexo femenino.

Pues bien, si repasamos los datos<sup>1</sup>, hasta la fecha, Hou Yifan (nacida en 1994) es la única mujer que ha estado en el «top 100» de la Federación Internacional de Ajedrez (FIDE, acrónimo de su nombre en francés, «*Fédération Internationale des Échecs*»), concretamente en el puesto número 86; mientras que Judit Polgár es la única mujer que ha conseguido figurar entre los diez primeros ajedrecistas de la clasificación mundial (fue número ocho en 2005).

A este respecto, según Eva Repkova, Presidenta de la Comisión de la Mujer de la FIDE, «*tener un día una campeona mundial femenina no es imposible, pero es poco probable*»<sup>2</sup>.

---

*“...novela y serie nos muestran el espíritu de sacrificio de una joven americana «sin padrinos»...”*

---

<sup>1</sup> <https://lichess.org/blog/X9i1gRUAJzOKpd0/invisible-pieces-women-in-chess>

<sup>2</sup> <https://es.euronews.com/2020/12/11/la-campeona-judit-polgar-espera-que-la-serie-de-netflix-gambito-de-dama-rompa-barreras-en->

Ante esta perspectiva, es interesante atender a las recientes declaraciones de Judit Polgár sobre la presencia femenina en el ajedrez: *«Quiero que den la misma inspiración y las mismas posibilidades y oportunidades a las niñas que a los niños. Si los entrenadores ven a una niña de siete años con talento, por favor, que no les digan que pueden convertirse en la campeona del mundo entre mujeres. Que les digan que pueden ser las mejores del mundo»*<sup>3</sup>.

Y es que, quizá muchas personas no sepan que existen olimpiadas femeninas de ajedrez celebradas desde 1957 que, en definitiva, suponen una auténtica segregación de sexos en este ámbito, en detrimento de la mujer, por cuanto no hace sino relegar a la misma a un campeonato independiente que se distancia de una olimpiada abierta con mucha más visibilidad mediática en la que participan mayoritariamente hombres.

Por ello, Judit Polgár considera importante el papel inspirador de los entrenadores y de las entrenadoras desde la infancia de las ajedrecistas, para que las animen a jugar a su nivel y en campeonatos de todo tipo, en lugar de ser frenadas por ser del sexo femenino. Encontramos aquí un paralelismo con «Gambito de dama» donde, desde la infancia de la protagonista, el conserje del orfanato se percata de sus posibilidades, y da cuenta de ello para que se convierta en una figura destacable en el mundo del ajedrez; lo cual refleja la importancia de fomentar el desarrollo de las habilidades personales desde el principio.

Sin embargo, lamentablemente, a pesar de que Walter Tevis nos mostró el camino que se debía seguir ya desde principios de los ochenta, parece no haber calado aún el mensaje.

Todo lo anterior nos lleva a reflexionar sobre los compromisos éticos y de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que deben regir en toda industria

---

*“...quizá muchas personas no sepan que existen olimpiadas femeninas de ajedrez celebradas desde 1957 que, en definitiva, suponen una auténtica segregación de sexos en este ámbito, en detrimento de la mujer...”*

---

<sup>3</sup> [https://es.euronews.com/2020/12/11/la-campeona-judit-polgar-espera-que-la-serie-de-netflix-gambito-de-dama-rompa-barreras-en-](https://es.euronews.com/2020/12/11/la-campeona-judit-polgar-espera-que-la-serie-de-netflix-gambito-de-dama-rompa-barreras-en)

y, en particular, en la industria deportiva y en los campeonatos de ingenio y estrategia.

La RSC tiene su razón de ser en el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, pero también en la implicación voluntaria de las empresas en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, en las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y en el respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

Por tanto, el componente ético de la RSC es determinante por cuanto que, por medio de este mecanismo, la empresa en cuestión se dota de una normativa interna en la que confluirán derivaciones legales con aspectos éticos que la compañía, por su determinado contexto, desea y precisa reforzar; como puede ser el relativo a la igualdad de género tan trascendental en el ámbito del deporte y, por extensión, en el del ajedrez.

Y es que, como es sabido, entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), encontramos el relativo a la «igualdad de género» y, en palabras de dicha organización internacional, dicho objetivo *«no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible»*. En tal sentido, es necesario configurar una serie de pilares que deben regir, a este respecto, en la industria deportiva, así como en las competiciones y la organización de juegos de ingenio y estrategia.

Por encima de todo, fomentar una cultura de igualdad basada en la erradicación de clichés es fundamental. En particular, no se debe ver un juego de ingenio como genuinamente masculino solo porque tradicionalmente (por una cuestión de estancamiento social) el hombre haya tenido mayor participación. Por ello, se debe tener presente que,

---

***“...no se debe ver un juego de ingenio como genuinamente masculino solo porque tradicionalmente (por una cuestión de estancamiento social) el hombre haya tenido mayor participación”***

---

en el ámbito de la igualdad, la RSC se debe sustentar en una base formativa que propicie una cultura de respeto y tolerancia hacia todos los integrantes de la empresa de que se trate (empezando por los directivos, hasta alcanzar a empleados y demás participantes).

Por su parte, la promoción de cargos orgánicos femeninos en este tipo de organización de campeonatos es otro aspecto primordial, pues ello coadyuva a dar visibilidad a la mujer y a normalizar su participación en esta industria ya desde la más alta esfera decisoria, eliminando los clichés referidos en el párrafo anterior.

Resulta también importante que la organización (a través de los entrenadores y de las entrenadoras) se implique en motivar a las competidoras para que su continuidad en los campeonatos de ajedrez sea efectiva, propiciando su participación en competiciones sin segregación masculina y femenina, tal y como se comentaba antes, a propósito de las declaraciones de Judit Polgár.

En suma, se trata de progresar para conseguir una inclusión plena de la mujer en el mundo del ajedrez pues, como en todos los ámbitos de la vida, esta inclusión no supone ni más ni menos que pretender que todas las personas (con independencia de su sexo) tengan igualdad de oportunidades en aquello que desean alcanzar y en lo que pueden ser grandes referentes (tal y como nos enseña «Gambito de dama»).

La igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es, sin duda alguna, uno de los grandes retos de nuestros días, sobre el que hay que incidir y trabajar a todos los niveles (tanto a nivel público -legislando- como a nivel privado y empresarial -poniéndolo en práctica-) y en todos los ámbitos, y por supuesto también en el ámbito deportivo y, por extensión, en el ajedrez, donde la diferenciación y segregación entre mujeres y hombres, lejos de tener algún tipo de sentido, no hace sino ir en detrimento del progreso social (en tanto que, entre

---

*“...la promoción de cargos orgánicos femeninos en este tipo de organización de campeonatos es otro aspecto primordial, pues ello coadyuva a dar visibilidad a la mujer y a normalizar su participación en esta industria ya desde la más alta esfera decisoria...”*

---

otras cosas, la población en su conjunto deja de asistir al ejemplo de superación, tesón e inteligencia que denotan referentes de la talla de Beth Harmon).

En definitiva, en una época en la que pasamos horas viendo series emitidas a través de plataformas digitales, resulta interesante reparar en que una de ellas propicia el análisis sobre la igualdad de oportunidades en una actividad que (como tantas) tradicionalmente ha estado reservada a los hombres. Así, es alentador que, a través del entretenimiento, se traten cuestiones de tan hondo calado social; algo que no debemos desaprovechar y que ha de hacernos reflexionar para darnos cuenta de que la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es, como propugna la ONU, uno de los *«fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible»*.

Con todo, tal ha sido el éxito cosechado por «Gambito de dama», que ya se ha confirmado una adaptación en forma de musical de Broadway<sup>4</sup>. Con ello no solo constatamos el fenómeno cultural que ha supuesto la serie, sino también el interés de millones de personas por un argumento basado en valores y que aborda la igualdad de género.

---

*“...en una época en la que pasamos horas viendo series emitidas a través de plataformas digitales, resulta interesante reparar en que una de ellas propicia el análisis sobre la igualdad de oportunidades en una actividad que (como tantas) tradicionalmente ha estado reservada a los hombres”*

---

<sup>4</sup> <https://www.fotogramas.es/series-tv-noticias/a35778606/gambito-de-dama-musical-broadway-estreno-serie-netflix/>

## ARTÍCULO

# LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS

Hay pocos aspectos de la realidad humana tan transversales como el género, lo que hace de la perspectiva de género un asunto que afecta a todos los ámbitos sociales. Es por ello que a nadie debiera sorprender que sea también un aspecto cada vez más relevante en el ámbito de las Fuerzas Armadas (FAS), tanto en lo que respecta a su funcionamiento como institución, como en el modo en que abordan sus misiones.

Por otra parte, la población civil ha sido siempre víctima de los conflictos armados. Y, dentro de la población civil, las mujeres se han visto expuestas, tradicionalmente, a amenazas específicas que se suman a las que ya sufren en su condición de población civil. Los conflictos irregulares que han acabado por imponerse desde finales del siglo pasado han acentuado esta tendencia. Al hablar de "guerra entre la gente" se define una nueva realidad en la que la población civil ha pasado a convertirse en el escenario en el que se dirimen los conflictos armados, lo que ha llevado a que la conducción de las operaciones militares se aborde desde estrategias de contrainsurgencia en las que la población civil ya no es sólo parte del escenario, sino que pasa a jugar un papel protagonista, al convertirse en el objetivo en la lucha por la legitimidad que define la victoria en escenarios de contrainsurgencia. Al situar a la población civil en el centro de los conflictos armados, se ha propiciado un crecimiento exponencial de las víctimas no militares, ya sea como "daños colaterales", no buscados de manera premeditada; ya sea



**JAVIER RUIZ  
ARÉVALO**

- Coronel del Ejército de Tierra, Doctor en Derecho, y Especialista en Cooperación Cívico Militar.
- Secretario de Relaciones con las Universidades del Mando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército de Tierra.
- Director del Curso de Asesor de Género en Operaciones del Ministerio de Defensa.
- Ha ocupado destinos relacionados con esta función en el Cuartel General de Alta Disponibilidad de la OTAN en Italia (2011-2014) y comisiones en Kuwait (2003) y Afganistán (2006 y 2013).

como víctimas de acciones dirigidas directamente contra ella, para aterrorizar a la población, privar de apoyos al enemigo o conseguir poblaciones étnicamente puras.

Dentro de la población civil, las mujeres (incluidas las niñas) sufren de manera particularmente intensa los efectos de los conflictos armados, por estar expuestas a riesgos específicos derivados de su condición sexual, que se suman a los compartidos con el resto de la población civil. Violaciones, embarazos o abortos forzados, prostitución o matrimonios forzados son realidades que, en mayor o menor medida, han acompañado a los conflictos armados, pero que han llegado a convertirse en algunos casos en prácticas sistemáticas y generalizadas, enmarcadas en estrategias encaminadas a humillar, desestabilizar familias y comunidades y desmoralizar a la otra parte en el conflicto. Por otra parte, este tipo de violencia no debe interpretarse como aislada de la situación general de las mujeres, sino como una expresión extrema de la violencia vinculada al género que sufren en general. El conflicto armado no representa sino un factor multiplicador de esa violencia.

Sin embargo, es importante que esta realidad no nos haga perder de vista que, además del de víctimas, las mujeres desempeñan otros roles en los conflictos armados, en los que pueden actuar también como combatientes o líderes políticos o sociales. Tampoco se puede pasar por alto el hecho de que, a la condición de mujer, en muchos casos se suman otras circunstancias que incrementan la vulnerabilidad, como es el caso de las viudas de guerra o de las mujeres desplazadas o refugiadas. En suma, ser mujer supone asumir unas circunstancias específicas, pero no constituye una categoría uniformadora.

Teóricamente, la protección de las mujeres en los conflictos armados debería estar garantizada por las normas que protegen a la población civil en estas situaciones, el Derecho Internacional Humanitario

---

*“Dentro de la población civil, las mujeres (incluidas las niñas) sufren de manera particularmente intensa los efectos de los conflictos armados, por estar expuestas a riesgos específicos derivados de su condición sexual, que se suman a los compartidos con el resto de la población civil”*

---

(DIH, Principalmente, los Convenios y Protocolos de Ginebra y La Haya). Sin embargo, su falta de actualización y su manifiesta falta de eficacia en la persecución de este tipo de acciones ha obligado a la ONU a suplir esta carencia mediante la aprobación de una serie de disposiciones destinadas a reforzar la protección de las mujeres en tiempos de conflicto armado.

La culminación de este proceso normativo se produce en el año 2000 con la aprobación por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de la Resolución 1325 (RCSNU 1325), que nace con el propósito declarado de prevenir y sancionar los actos de violencia de género en el marco de los conflictos armados y potenciar la contribución de la mujer en las distintas fases de los procesos de pacificación. Esta Resolución, desarrollada por otras posteriores, ha inaugurado la Agenda Mujer, Paz y Seguridad que supone un hito por vincular la violencia contra las mujeres a la seguridad y establecer obligaciones, entre otros, para los Estados y Organizaciones Internacionales que contribuyen con fuerzas militares a las misiones de la ONU, instándoles a aprobar y aplicar sus propios Planes de Acción al respecto.

De acuerdo con ello, desde una perspectiva interna, las Fuerzas Armadas están obligadas, como cualquier otra institución pública, a no discriminar a las mujeres que forman, o quieren formar, entre sus filas; ello se traduce en la obligación de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades y a prevenir y castigar cualquier forma de discriminación o violencia basadas en el género. En España, los sucesivos Planes de Acción Nacionales han señalado la senda para la efectiva aplicación de estas políticas en el ámbito militar, algo que se ha conseguido de forma progresiva, sin fricciones significativas. El carácter jerarquizado de la institución militar facilita la efectiva aplicación de transformaciones que implican, entre otras cosas, cambios de mentalidad.

De acuerdo con estos criterios, se ha producido un paulatino incremento en el porcentaje de mujeres

---

***“...las Fuerzas Armadas están obligadas, como cualquier otra institución pública, a no discriminar a las mujeres que forman, o quieren formar, entre sus filas”***

---

que forman parte de las FAS y, consecuentemente, de los contingentes implicados en Operaciones de Mantenimiento de la Paz (OMP). Siguiendo en el marco de la perspectiva interna, no cabe duda que incluir mujeres en estos contingentes puede proporcionar capacidades específicas que mejoren la eficacia del conjunto: los miembros femeninos, sobre todo en zonas donde la cultura imperante dificulta la relación entre hombres y mujeres, pueden facilitar la interacción con las mujeres y la obtención de información relativa a su situación específica. Además, pueden constituir con su sola presencia una muestra de compromiso con los derechos de la mujer, en la medida en que ponen de manifiesto su capacidad para ocupar puestos de responsabilidad en las mismas condiciones que sus compañeros varones.

Pero, para las FAS, la perspectiva de género no es un problema que acabe con una adecuada gestión de personal propio. Al plantear la problemática del género en operaciones resulta relevante tener en cuenta cómo la presencia de mujeres en el entorno puede afectar a la actuación propia y puede verse afectada por ella. En un momento en que las operaciones militares se desarrollan entre la población y en el que “ganarse los corazones y las mentes” de esa población resulta crítico, es absolutamente necesario tener en cuenta el entorno humano a la hora de planearlas y ejecutarlas, siendo necesario tener la absoluta certeza de que no se prescinde de un grupo de la población tan importante cuantitativamente y que presenta características y necesidades específicas que exigen ser tenidas en cuenta.

Es evidente que las misiones propias de las Fuerzas Armadas y las exigencias de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad no encajan automáticamente. Los contingentes militares que participan en OMP están sujetos a un mandato, en la mayoría de los casos de la ONU, que determina cuál es su misión. Evidentemente, no resulta realista esperar que este mandato incluya impulsar políticas de género

---

***“...para las FAS, la perspectiva de género no solo no se contrapone a la eficacia militar, sino que su adecuada toma en consideración supone incorporar nuevas capacidades y mejorar la eficacia operativa de las fuerzas militares”***

---

contrarios a los valores culturales imperantes en la sociedad en la que se actúa. Imponer determinados valores políticos o culturales no puede formar parte del mandato de una fuerza internacional. Pero ello no supone que se deba cerrar los ojos ante cualquier vulneración de derechos de las mujeres. En la medida en que el mandato incluya garantizar la seguridad de la población civil, el concepto de seguridad humana permite una interpretación suficientemente amplia como para legitimar la actuación frente a violaciones flagrantes de los derechos de las mujeres.

Por otra parte, es importante resaltar que cuando las formaciones militares aplican la perspectiva de género, no lo hacen exclusivamente para contribuir a los objetivos marcados por la RCSNU 1325, también lo hacen para conseguir unas condiciones que faciliten el cumplimiento de su misión. La perspectiva de género no solo no se contrapone a la eficacia militar, sino que su adecuada toma en consideración supone incorporar nuevas capacidades y mejorar la eficacia operativa de las fuerzas militares. Sobre todo en las operaciones de paz o de estabilización, en las que el establecimiento de un ambiente seguro es un aspecto fundamental, porque sin seguridad es imposible acometer la estabilización de un país. Por ello es tan esencial identificar las diferencias y prioridades que tanto en el hogar como en la esfera pública presentan hombres y mujeres en estos contextos.

Conocer la situación de las mujeres no es sino una parte de la exigencia general de conocer el entorno operativo. Velar por su seguridad responde a la necesidad de proporcionar seguridad a la población civil y resulta imprescindible para ganar su apoyo. La integración de la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones es la herramienta que permite alcanzar esos objetivos.

Para garantizar la adecuada aplicación de la perspectiva de género, se ha ido extendiendo entre algunas organizaciones (ONU, UE, OTAN) y Estados la costumbre de integrar en sus contingentes militares

---

*“En la medida en que el mandato incluya garantizar la seguridad de la población civil, el concepto de seguridad humana permite una interpretación suficientemente amplia como para legitimar la actuación frente a violaciones flagrantes de los derechos de las mujeres”*

---

la figura, normalmente femenina, del Asesor de Género en Operaciones. Con la inclusión de esta figura en los cuarteles generales se pretende garantizar que, en todos los procesos de toma de decisiones, se toma en consideración la perspectiva de género, no desde una perspectiva interna, sino para garantizar la aplicación de la RCSNU 1325 en el desarrollo de las operaciones y como un factor más del entorno operativo que debe tomarse en consideración.

En síntesis, las Fuerzas Armadas afrontan la integración de la perspectiva de género en sus actividades como una exigencia moral, derivada del respeto a los derechos de las mujeres, una exigencia jurídica, surgida de los acuerdos suscritos por España, y una exigencia operativa, derivada de la necesidad de considerar el entorno humano como un factor determinante en el desarrollo de las operaciones.

---

***“...las Fuerzas Armadas afrontan la integración de la perspectiva de género en sus actividades como una exigencia moral, derivada del respeto a los derechos de las mujeres...”***

---

## RESEÑA

# “VISIONARIAS, INVENTORAS DESCONOCIDAS”. ÁLBUM ILUSTRADO. MERCEDES PALACIOS

## UNA RESEÑA DE JOSÉ ANTONIO GARRIDO CÁRDENAS

En el año 1985, la Fundación Ferrer para la Investigación otorgó por primera vez el Premio Severo Ochoa de Investigación Biomédica. Desde entonces, algunos de los investigadores más sobresalientes de nuestro país han recibido el máximo reconocimiento. Y fue en su segunda edición, en la de 1986, cuando se otorgó la distinción a Margarita Salas Falgueras. El Premio le fue otorgado, según el jurado, por su trabajo en un “nuevo mecanismo para la iniciación de la replicación del ADN”.

Margarita Salas era una mujer menuda, de voz envolvente, verbo tan ágil como discreto, y modales de aristócrata en la corte de Luis XIV. La científica recogió el premio con la misma humildad con la que dibujó toda una vida de entrega a la ciencia. Y, después de agradecer la mención con la amabilidad de quien no ha recibido antes docenas de premios, volvió a su sitio donde la acompañaban tres de las personas más importantes de su vida: su marido, Eladio Viñuela; su mentor e inspiración, Severo Ochoa; y su director de tesis, Alberto Sols.

Sols era de origen alicantino, y para muchos representaba la piedra angular sobre la que se asentaba la Bioquímica en España. No en vano, fue el presidente fundador de la Sociedad Española de Bioquímica, y sus investigaciones le valieron distinciones tan notables como el Premio Príncipe de Asturias de Investigación Científica y Técnica, o el Premio Nacional de Investigación Santiago Ramón y Cajal. Pero aquella noche, la noche en la que era



## Visionarias, inventoras desconocidas

**Mercedes Palacios**  
**Editorial Bridge**  
**(Grup Enciclopèdia)**

**160 páginas, España, 2020**  
**ISBN 978-841667088-8**

reconocida la carrera investigadora de Margarita Salas, Alberto Sols confesó, en un alarde de sinceridad, que sólo aceptó que la científica entrara en su grupo de investigación después de que ella le presentara la carta de recomendación que le había redactado Severo Ochoa. Además, decía Sols que la recibía con la absoluta creencia de que no sacaría aquel trabajo adelante. Un trabajo, por otro lado, sin demasiado interés; el adecuado para una chica.

Hoy en día, Margarita Salas no sólo es reconocida como una de las científicas más importantes que ha tenido nuestro país, sino que es también la inventora de la patente más rentable en España. Una patente que, mientras estuvo activa, generó unos beneficios de más de seis millones de euros para el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), donde ella trabajaba.

Alberto Sols exponía su torpeza como una forma de reconocer su error y de expiar sus culpas. Él, que se había formado en Estados Unidos bajo la tutela de una mujer (la Premio Nobel Gerty Cori), había caído en uno de los más rancios maniqueísmos: las mujeres no son buenas en el ámbito científico-técnico. Por desgracia, las cosas no terminan de cambiar con el paso de los años, como nos demuestran con insistente tozudez los estudios que se realizan cada año y en el que las chicas, con una suerte de resignación divina, asumen que sus compañeros de clase son mejores en las asignaturas de ciencias, como si les hubieran insertado en su material genético algún curioso superpoder.

Por eso es necesario revisar la historia a cada poco. Por eso era necesario un libro como ***Visionarias, inventoras desconocidas***, editado por Bridge (un sello de Grup Enciclopèdia), y escrito y maravillosamente ilustrado por Mercedes Palacios. En el libro se narra de una manera limpia, pero sin equidistancia, el camino que treinta y una mujeres trazaron para cincelar el presente. Porque nadie podría imaginarse el mundo actual sin wifi, sin sistemas de calefacción central, sin las aplicaciones de la energía solar o sin el limpiaparabrisas.



## José Antonio Garrido Cárdenas

- Bioquímico y divulgador científico. Profesor del Área de Parasitología de la Universidad de Almería.

- Autor de las novelas "*La Clave de Prometeo*" (Editorial Grafema, 2005), "*Descanse en Paz*" (Ganadora del I Certamen de Novela Corta Ciudad de Algeciras. Editorial Atrapasueños, 2011) y "*La Pulsera de Ágatas*" (Editorial Alhulia, 2013).

- Autor del libro de divulgación científica "*Bajo los adoquines, la Ciencia*" (Editorial Equipo Sirius, 2011).

El motivo de por qué treinta y una mujeres, y no veinticinco o cincuenta, que parecen números más armoniosos, se encuentra en el origen mismo del libro. Y es que en el año 2017 la autora, Mercedes Palacios, participó en un reto creado por el artista norteamericano Jake Parker que consistía en convertir octubre en el mes de la tinta y el dibujo mediante la creación del **inktober** -del inglés *ink*, tinta, y *october*, octubre-. La idea que subyace bajo este reto es la creación diaria de una ilustración, durante todo el mes de octubre, y su publicación en las redes sociales digitales. Y Mercedes Palacios dedicó su participación en el evento a ilustrar la biografía diaria de treinta y una mujeres inventoras. En origen, la intención no pasaba por convertir el trabajo en un libro, pero la aceptación de sus dibujos y el interés que sus textos generaban, empujaron a la autora a publicar aquel conjunto de historias.

Entre ellas, el lector encontrará nombres que le serán familiares como el de Marie Curie o el de Ada Lovelace, pero también se topará con otros muchos que seguramente le serán por completo desconocidos y que agradecerá haber descubierto. Porque el libro se convierte en un inventario cronológico en el que quedan al descubierto las costuras de los estereotipos sociales de diferentes lugares y épocas. Así, la línea temporal trazada por la autora nos permite asomarnos a la evolución -o la insistente persistencia, a veces- del contexto en el que estas mujeres vivieron.

El libro tiene formato de álbum ilustrado, y posee ese aire de los objetos con vocación de permanencia. Su diseño cuadrado, la curvatura de sus hojas, el tacto de sus tapas, el cuidado y bellissimo diseño de cada página... Todo nos lleva a un espacio donde el libro tiene un valor en sí mismo, y se adivina tras él la mano de un artesano. Existe una hermosa complicidad entre el talento y la belleza, que se derrama por cada gramo del papel. ***Visionarias, inventoras desconocidas*** está llamado a convertirse, además de en un acontecimiento literario que merece ser aplaudido hasta la extenuación, en una pieza de colección.



Decía la científica estadounidense Lynn Margulis que *la vida es un caos controlado y artístico*. Controlado y artístico, como este libro, añado yo. Y es que también es eso: un registro de vida. Porque Mercedes Palacios salpica el libro de curiosidades sólo para hablar de vida. Pero no del conjunto de reacciones químicas abrumadoramente complejas -volviendo a Margulis-, sino del conglomerado de sensibilidades, de retos y de valentía que hacen que el mundo adquiera la forma con el que lo conocemos.



El prólogo de ***Visionarias, inventoras desconocidas*** está escrito por Marta Macho. Otra de esas mujeres que merecerá su espacio en los renglones de la historia. Y dice en este prólogo que la autora del libro recupera parte de una historia silenciada, con seductoras ilustraciones que escoltan al texto. A mí me cuesta atribuir en el libro más peso a unas que a otro. Ilustraciones y texto se amalgaman desde la misma introducción, compartiendo protagonismo y conformando una obra imprescindible. ***Visionarias, inventoras desconocidas*** es el primer libro como autora de Mercedes Palacios, una justa reivindicación y una preciosa declaración de intenciones.

***Las imágenes de esta página y la anterior son gentileza de la autora y de la editora del libro.***

## RESEÑA

# “A HOMBROS DE GIGANTAS. CIENTÍFICAS EN VERSO”<sup>1</sup>. LAURA MORRÓN RUIZ DE GORDEJUELA

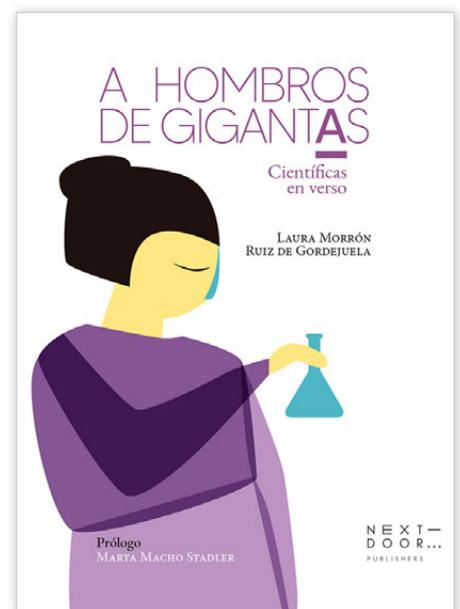
## UNA RESEÑA DE MARTA MACHO STADLER

*“Me gustaría resaltar el trabajo de Itziar Goñi porque creo que en el diseño ha sabido transmitir perfectamente lo que era la esencia del libro. [...] Dan ganas de achucharlo.”*

Laura Morrón Ruiz de Gordejuela, presentación del libro en la Ubú Libros (Granada), 9 de febrero de 2021<sup>2</sup>

Laura se refiere a su poemario *A hombros de gigantes* como “el peque”. En parte tiene razón en llamarlo así, porque pesa 140 gr y mide 120 x 165 mm. Y digo en parte porque, paradójicamente, en este reducido espacio habitan las biografías —breves— de un centenar de *gigantas*. ¿Cómo es posible que 144 páginas de un librito contengan las semblanzas de tantas científicas? La autora lo consigue cultivando el arte de la brevedad a través de *scikus*, es decir, de *haikus* científicos. Un haiku es un tipo de poesía japonesa, un poema breve de diecisiete sílabas, escrito en tres versos, en general de cinco, siete y cinco sílabas. Los de “el peque” son *haikus* relacionados con la ciencia, de allí su nombre.

*A hombros de gigantes* es un libro de poesía, pero también es un texto de divulgación científica y reivindicativo.



## A HOMBROS DE GIGANTAS. Científicas en verso

Laura Morrón Ruiz de Gordejuela. (Prólogo de Marta Macho Stadler).  
Editorial Next-Door Publishers.

144 páginas, febrero 2021  
ISBN 978-84-122556-1-4

<sup>1</sup> <https://www.nextdoorpublishers.com/libros/a-hombros-de-gigantas/>

<sup>2</sup> <https://losmundosdebrana.com/2021/02/10/presentacion-de-a-hombros-de-gigantas/>

## Maria Sklodowska Curie

*Verde esplendor,  
legado claroscuro  
que daña y salva.*

Ciertamente, Laura reivindica a un centenar de mujeres que han realizado aportes al avance de la ciencia. Algunas inventaron ingeniosos mecanismos. Otras ilustraron la naturaleza o aquello que observaban a través de un microscopio. Algunas carecían de formación científica. Muchas de ellas aprendieron de manera autodidacta. Otras eran las “esposas de...” y sus contribuciones quedaron eclipsadas tras la sombra de sus maridos. La autora, a través de sus poemas, las rememora, las acerca, las rescata, las reivindica.

En *A hombros de gigantas* Laura está haciendo divulgación científica. A través del trabajo de este centenar de mujeres, se nombran diferentes descubrimientos relativos a todas las disciplinas científicas. Entiendo que hay dos maneras —al menos— de leer el texto. Algunas personas pueden acercarse a él sin conocer a la mayoría de las *gigantas*. Los tres versos que Laura dedica a cada una de ellas sintetizan la esencia de sus aportaciones. Y tal es el misterio encerrado en esas líneas, que es imposible no querer saber más sobre ellas. La otra lectura posible es la de una persona que, conocedora de suficientes perfiles de mujeres de ciencia, a través de los versos de Laura, “juegue” a intentar descubrir de qué científica se está hablando en el *sciku* que está leyendo. Por ejemplo, ¿sabéis quién se esconde tras este poema de *A hombros de gigantas*?

*Ciencia poética:  
la metamorfosis del  
verso en programa.*

Efectivamente, es Ada Lovelace. Laura alude en estos versos a una carta que Ada Lovelace escribió a su madre. En ella, la niña lanzaba la siguiente pregunta:

*No me concederás poesía filosófica. ¡Invierte el orden! ¿Me darás filosofía poética, ciencia poética?*



Foto: Mikel Mtz. de Trespuentes. UPV/EHU

## Marta Macho Stadler

- Profesora de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) y doctora en Matemáticas por la Universidad Claude Bernard de Lyon (Francia). Especialista en topología.

- Participa desde hace años en diversas actividades de divulgación científica en universidades, instituciones científicas, centros culturales y centros de enseñanza. Colabora en diversos medios de comunicación.

- Editora del blog *Mujeres con ciencia* de la Cátedra de Cultura Científica de la UPV/EHU.

- Medalla de la Real Sociedad Matemática Española en su primera edición, ‘por su labor de divulgación de las matemáticas y su compromiso con la igualdad.

- Premio *igUALdad* en 2015 de la Universidad de Alicante.

Ada era la hija del poeta Lord Byron y de Annabella Milbanke —llamada la “princesa de los paralelogramos” por su esposo—. Su madre, separada del padre poco tiempo después de que naciera Ada, se ocupó de que su hija recibiera formación matemática en un intento de que no heredara el carácter excéntrico de Lord Byron. Ada usó sus conocimientos y capacidades para crear un primer algoritmo destinado a un ordenador que nunca llegó a construirse.

Reconocer a la científica que Laura describe en cada *sciku* no siempre es fácil; el poema dedicado a Ada Lovelace es cristalino. Pero, aunque más laborioso en otros casos, intentar descubrir la científica de cada *haiku* se me antoja un hermoso reto.

Laura ha fusionado en *A hombros de gigantas* dos disciplinas aparentemente opuestas —la ciencia y la poesía— que, además, son percibidas como difíciles. Cada *haiku*, cada poema, precisa una lectura sosegada y atenta. Necesita casi una disección para analizar lo dicho y cómo se dice; es un proceso similar al de una investigación científica. Pero, sin duda, vale la pena. Este poemario es exquisito, es sutil, es —le tomo prestada esta expresión a Laura— una pura *delicatesen*.

### **Sobre la autora**

Laura Ruiz de Gordejuela es licenciada en Física por la Universidad de Barcelona y máster en Ingeniería y Gestión de las energías renovables por IL3. Trabajó durante doce años en el campo de la protección radiológica hasta que comenzó su andadura como directora y editora en *Next Door Publishers*. En su faceta de divulgadora científica, podéis seguirla en su blog *Los Mundos de Brana* y en las plataformas *Naukas* y *Hablando de Ciencia*. Ha colaborado en los blogs *Cuentos Cuánticos* y *Desayuno con fotones* y en los podcasts de ciencia *La Buhardilla 2.0*, *Creecer soñando ciencia* y *Pa ciència, la nostra*. Es miembro del *Grupo Especializado de Mujeres en la Física de la Real Sociedad Española de Física* y socia de *ADCMurcia* y *Cienciate-rapia*. Recibió el premio Tesla de divulgación científica de Naukas en 2015.

## ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

# UNITAT D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT ROVIRA Y VIRGILI

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

**Unitat d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili (U.I.U.R.V)** El Observatorio de la Igualdad nace en 2007 en el marco de las acciones previstas en el I Plan de Igualdad de la Universitat Rovira i Virgili con el objetivo de corregir las desigualdades y discriminaciones detectadas en el primer informe sobre "La igualdad por razón de género en la URV", presentado en 2006, y aprobado por el Claustro de la Universidad el mismo año. En ese momento, el Observatorio asume un doble objetivo: por un lado, ser el órgano técnico encargado de implementar las medidas previstas en el Plan de igualdad y, por otro, ser un servicio de información y difusión de la realidad de la desigualdad por razón de género entre la comunidad universitaria y la sociedad.

En la actualidad, los objetivos de la Unidad son:

- a) Promover la igualdad en la Universidad Rovira i Virgili.
- b) Implementar y evaluar el III Plan de igualdad entre hombres y mujeres.
- c) Fomentar en toda la comunidad universitaria la reflexión en torno a la igualdad, en relación con la docencia, la investigación, la gestión y la transferencia.
- d) Favorecer la introducción de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos del conocimiento, poniendo especial atención en aquellas áreas que deben tener más influencia dada la proyección que tienen en la sociedad.
- e) Promover estudios en torno a la situación de hombres y mujeres en la URV.
- f) Establecer relaciones fluidas con instituciones para promover la igualdad de género como uno de los valores básicos de nuestra sociedad.
- g) Promover y favorecer la formación e investigación específicas en estudios de género.



## UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI

● **Unitat d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili (cambio de nombre aprobado por Consejo de Gobierno el 27 de julio de 2020, con anterioridad "Observatori de la Igualtat")**

● **Co-dirección: Inma Pastor i Víctor Merino**

● **Técnica de igualdad: Virginia Miravé**

● **Administrativa: Maria Guasch**

h) Promover actuaciones que hagan posible el acceso al trabajo y la promoción interna en condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

i) Actuar como un centro de recursos en materia de asesoramiento y / o estudios en materia de igualdad por razón de género. Este centro estaría al servicio tanto de la comunidad universitaria como de la sociedad.

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

**U.I.U.R.V** Organización de la **XIV Semana por la Igualdad**. Bajo el título “La participación socioeconómica y cultural de las mujeres como instrumento para la igualdad”, y en torno al día 8 de marzo, se han desarrollado durante los meses de febrero y marzo, ocho conferencias con expertas invitadas.

Desarrollo de diversas acciones **Pacto de Estado contra la violencia de género**. Durante el año 2020, se desarrollaron diversas acciones a cargo de fondos Pacto de Estado Contar la violencia de género: 4 cursos de formación dirigidos toda la comunidad universitaria sobre Perspectiva de género y violencias, y como abordar las violencias machistas; un ciclo de 4 webinars; 4 jornadas dirigidas al PDI sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y sensibilización contra la violencia en áreas de conocimiento específicas como Arquitectura, Humanidades, Químicas e Ingenierías, ADE y turismo.

Desarrollo y oferta del **MOOC «Prevención, detección e intervención de la violencia de género en la universidad»**. Se trata de una formación online práctica y gratuita que ofrece herramientas y conocimientos para ayudar a prevenir y detectar la violencia de género e intervenir.

Puntos Lila: Se han establecido en los 7 campus de la URV, unos paneles en el marco de la campaña “La URV espacio libre de violencia”, que se identifican como punto lila, con un código QR que dirige al protocolo de acoso. Videos del canal de Youtube de la Universitat Rovira i Virgili: «**Els Punts Lila de la URV**», «**Què són els Punts Lila de la URV**», y «**Com funcionen els Punts Lila de la URV**».

Se han otorgado los **Premios Maria Helena Maseras** en su tercera edición a trabajos de investigación de grado, máster y tesis doctoral sobre estudios de mujeres, género y feministas.

Igualmente se ha otorgado la Distinción Maria Antonia Ferrer 2021, a personas y/o colectivos vinculados con la Universidad que defiendan los derechos de las mujeres.

Activación de una asignatura optativa transversal ofrecida para estudiantes de diferentes grados de nuestra universidad. Esta asignatura tiene como eje central el estudio de las desigualdades entre hombres y mujeres y las políticas de igualdad en diferentes ámbitos.

### ***I.G. ¿Cuáles son los principales retos?***

**U.I.U.R.V** Establecer dinámicas de investigación que incorporen la perspectiva de género, en todos los procesos de investigación de la universidad: tanto en la realización de las tesis doctorales, como en la redacción de proyectos competitivos (Horizonte Europa), como en la asignación de becas, como en la transferencia de resultados.

Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos que tienen lugar dentro de la universidad. Eso quiere decir tanto en los procesos de diseño y evaluación de titulaciones como en los procesos de gestión de la investigación en todos sus diferentes pasos y niveles. Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres pasa por evitar los sesgos a favor de los hombres que se producen en muchos de los procesos que tienen lugar en el funcionamiento de la universidad como organización; procesos como la asignación de becas pre y postdoctorales, procesos de evaluación de grupos, departamentos o centros, procesos de asignación de recursos, procesos de promoción de personales en diferentes categorías, etc.

De forma más detallada, el **III Plan de Igualdad de la URV**, aprobado en febrero de 2020, recoge los cinco ejes de trabajo, que agrupan a su vez treinta y cinco medidas concretas, todas ellas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### ***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.R.V** Son diversas las medidas necesarias para impulsar políticas de igualdad realmente efectivas. Una de las primeras es poder disponer de datos desagregados por sexo relativos a las cuestiones relevantes en la política universitaria. Cualquier iniciativa que se desarrolle en la universidad debe ofrecer datos desagregados por sexo para poder conocer cuál es la verdadera situación de las mujeres en relación, por ejemplo, a los nuevos requerimientos de producción académica que se viene exigiendo al personal docente e investigador.

Otra medida es impulsar formación tanto a personal técnico (PAS) como a PDI sobre lo que significa incorporar la perspectiva de género en la docencia, en la investigación y en los procesos de transferencia. Esto requiere de mujeres expertas en teoría feminista y políticas de igualdad que muestren las desigualdades en los diferentes ámbitos de conocimientos.

En paralelo hay que ir promoviendo estudios que ofrezcan una relectura y deconstrucción de la mirada patriarcal que existe en las aportaciones que han hecho a lo largo del tiempo cada una de las diferentes disciplinas académicas. Esta relectura hará posible ofrecer un conocimiento no androcéntrico del saber académico.

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

**U.I.U.R.V** Desde las instituciones que trabajan por la igualdad se debería tener un rol activo que pase por ofrecer información detallada y actualizada de las situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres. Es especialmente relevante impulsar políticas feministas que defiendan a las mujeres en aquellos ámbitos en los que son más vulnerables: la violencia en todas sus formas, la falta de autonomía económica, etc.

En relación a la colaboración de dichas instituciones con la universidad sería conveniente impulsar y dar apoyo a la investigación sobre las desigualdades que viven las mujeres. Igualmente se hace necesario fortalecer, conjuntamente entre la universidad y las instituciones, los programas formativos, dirigidos al personal técnico de las diferentes administraciones, para promover políticas con perspectiva de género que impulsen la igualdad efectiva en la línea que impulsa la Unión Europea.

## TERRITORIO ESTUDIANTE

# UN PASO MÁS HACIA LA IGUALDAD LABORAL

La igualdad de género es un requisito imperativo para construir un mundo mejor. Pese a que la brecha de género ha disminuido en España, es preocupante que, en el siglo XXI, con el reconocimiento nacional e internacional del derecho a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ésta no se materialice. La desigualdad no es cosa del pasado, ya que es persistente en todos los ámbitos.

No obstante, cabe reconocer que España, pionera en el desarrollo de políticas de igualdad, ha redoblado esfuerzos para conseguir una mayor eficacia de sus políticas.

A fin de luchar contra la discriminación en el ámbito laboral, y aplicar eficazmente el principio de igualdad de retribución, se publicaron el 14 de octubre de 2020 en el Boletín Oficial del Estado, dos Reales Decretos: el el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, RD 901/2020) y su registro; y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, RD 902/2020), los cuales entraron en vigor a mediados de enero de este año, 2021.

Estas dos normas son mecanismos de impulso para la igualdad real y efectiva ya que las políticas de igualdad en las empresas a través de los planes y medidas de igualdad son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género existentes en la actualidad.



## ANDREA ORELLANA TOAPANTA

- Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.
- Estudiante de 4º curso del Grado en Derecho en la Universidad de Almería.
- Estudiante del Máster en Asesoría Jurídica de Empresas en la Universidad de la Rioja.

Actualmente, la discriminación laboral y, en especial, la retributiva por razón de sexo, son de momento unas de las mayores discriminaciones indirectas a causa de una valoración errónea de los puestos de trabajo que llevan a una desigualdad de trato y de oportunidades laborales.

El RD 901/2020 obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a diseñar e implementar planes de igualdad [antes sólo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores], número que se calculará teniendo en cuenta la plantilla total de la empresa, con independencia del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral. Es importante destacar que el compromiso deberá obligatoriamente constar en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo.

Los planes de igualdad (artículo 8) consisten en medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Éstos deberán incluir aspectos como: la determinación de las partes; el ámbito personal, territorial y temporal; el informe del diagnóstico de la situación de la empresa (el cual deberá contar con la información retributiva desglosada por clasificación profesional y sexos de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos); los objetivos, prioridades y la composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento y cumplimiento del plan de igualdad; el calendario de actuaciones y el seguimiento, evaluación, revisión y modificación, entre otras. Las empresas con planes vigentes deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, si lo tienen, o en un máximo de 12 meses, desde la entrada en vigor de esta norma.

El RD 902/2020, en cambio, tiene como objetivo reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres en el mercado laboral haciendo efectivo ese

---

*“...la discriminación laboral y, en especial, la retributiva por razón de sexo, son de momento unas de las mayores discriminaciones indirectas a causa de una valoración errónea de los puestos de trabajo...”*

---

derecho a la igualdad de trato y no discriminación salarial que recoge el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone que *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución”*.

Esta norma establece que se considerará un trabajo de igual valor cuando lo sean la naturaleza de las tareas encomendadas y las condiciones educativas, profesionales y de formación de quien las ejecuta (cualificación y experiencia).

Adicionalmente, obliga a llevar a cabo un registro retributivo que debe reflejar los valores medios de los salarios, sus complementos y los pagos extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos o categorías profesionales o puestos de igual valor; la transparencia retributiva para obtener información suficiente del valor y cuantía de las retribuciones e identificar posibles discriminaciones (directas o indirectas), lo cual solo es posible con una correcta valoración de los puestos de trabajo; y, las auditorías retributivas a fin de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema de manera transversal y completa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad en materia de retribución.

Estos sistemas de clasificación profesional deben recogerse en los convenios colectivos. Por lo tanto, los trabajadores tienen un papel relevante en el éxito de los mismos. Las mesas negociadoras deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada grupo y niveles profesionales respetan criterios de adecuación (factores relacionados con la actividad), totalidad (condiciones que singularizan el puesto del trabajo), objetividad (mecanismos claros que identifiquen los factores tenidos en cuenta en la fijación de una retribución) y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

---

***“Estos sistemas de clasificación profesional deben recogerse en los convenios colectivos. Por lo tanto, los trabajadores tienen un papel relevante en el éxito de los mismos”***

---

Para impulsar el desarrollo de estas políticas de igualdad, el Instituto de las Mujeres junto a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, han elaborado una guía técnica que constituye una herramienta útil para la elaboración e implementación de los planes de igualdad.<sup>1</sup>

Cabe mencionar que, con estas normas, se pretende avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas principalmente en los objetivos 5 (igualdad de género) y 8 (trabajo decente y crecimiento económico). En concreto, la razón de ser de estos acuerdos son el cumplimiento de determinadas metas como poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres, asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, entre otras.

La nueva normativa en materia laboral es un gran avance en esta lucha, pero no es suficiente, pues aún queda mucho por hacer en relación con la igualdad en educación, liderazgo y trabajo. Los avances en igualdad de derechos y oportunidades reflejan el progreso de España como sociedad. Las barreras culturales han comenzado a caer, pero se debe seguir trabajando, pues garantizar los derechos de todas las personas es fundamental para la construcción de una sociedad justa y equitativa.

---

***“...con estas normas, se pretende avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas principalmente en los objetivos 5 (igualdad de género) y 8 (trabajo decente y crecimiento económico)”***

---

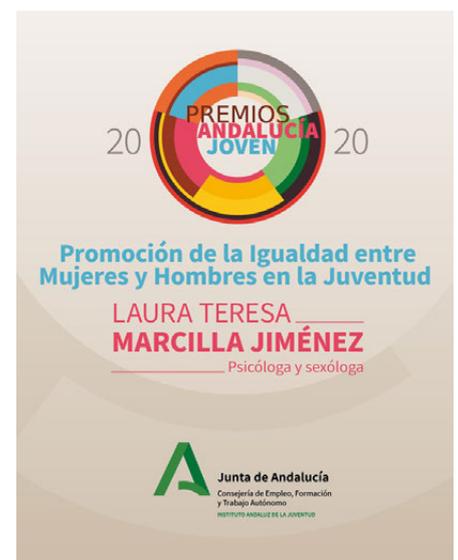
<sup>1</sup> Puede encontrarse en: <https://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2021/Enero/GuiaPlanesdeIgualdad.htm>

## RECONOCIMIENTOS

# LAURA MARCILLA: PREMIO ANDALUCÍA JOVEN POR SU LABOR EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA JUVENTUD

El 8 de abril se anunciaron las personas galardonadas con el premio Andalucía Joven 2020, que otorga el Instituto Andaluz de la Juventud. En la categoría de Premio a la Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Juventud, se ha otorgado este reconocimiento a la psicóloga y sexóloga Laura Marcilla, que actualmente cursa sus estudios de doctorado en la Universidad de Almería, en el programa de Psiquiatría, Psicología y Salud.

Laura es manchega de nacimiento, pero lleva gran parte de su vida residiendo en Andalucía. Tras finalizar sus estudios en Psicología, en la Universidad de Sevilla, se instaló en Almería para realizar el Máster en Ciencias de la Sexología, donde obtuvo el premio al mejor expediente. Ya en esta etapa universitaria participó activamente en la representación estudiantil de la Universidad de Almería, siendo miembro del Claustro y Secretaria del Consejo de Estudiantes. Tenía también un programa bimensual en RadioUAL, en el que trataba diferentes temas relacionados con la psicología, la sexualidad y el feminismo. El curso pasado, antes del confinamiento, puso en marcha el Club de Empoderamiento Feminista, un espacio para el encuentro de estudiantes que quisieran reflexionar sobre las desigualdades sociales y crear redes de sororidad y apoyo. El pasado mes de noviembre fue la docente del curso



“Autoestima y buen trato en el noviazgo”, que se enmarcaba dentro del ciclo de actuaciones con motivo del Día contra la Violencia de Género.

Fuera de la Universidad, Laura desempeña su labor como autónoma y en colaboración con diferentes instituciones y asociaciones. Imparte talleres de educación sexual en centros de toda la provincia. Su público objetivo es principalmente adolescente, aunque también trabaja con niños y niñas, con familias y con profesorado. En la asociación Una a Una trabaja como terapeuta de víctimas de violencia de género menores de edad y, en la asociación AMUVI atiende a víctimas de agresiones sexuales. Actualmente es la vicepresidenta de la REIS (Red Estatal de Iniciativas en Sexología), que organiza jornadas nacionales para la difusión de proyectos relacionados con esta disciplina científica.

Colabora a menudo con diferentes medios de prensa escrita y audiovisual, y forma parte del equipo de la revista online Somos Peculiares. También ha sido coautora de una guía educativa para trabajar en el aula la detección de las formas sutiles de violencia, tales como la manipulación.

## RECONOCIMIENTOS

# RESOLUCIÓN 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



*Fotografía de las premiadas: Marta Nieto Archilla (izquierda) y Sara Del Mar Ruiz Frías (derecha)*

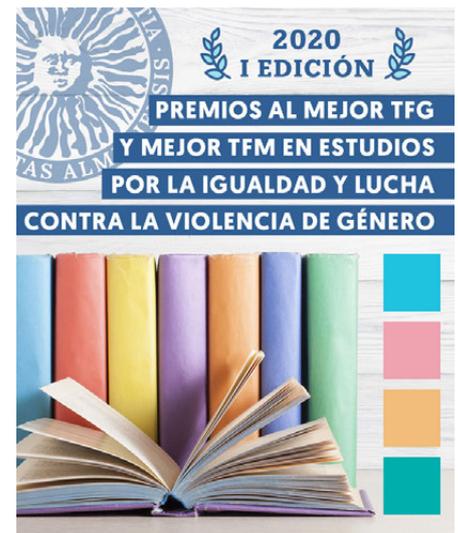
Con motivo de la celebración del 8M, Día Internacional de la Mujer, se celebró el acto público de entrega (virtual) de los premios, en cada una de las modalidades, de la I Edición de los Premios al Mejor Trabajo Fin de Grado y Mejor Trabajo Fin de Máster en Estudios por la Igualdad y Lucha contra la Violencia de Género de la Universidad de Almería.

En la Modalidad I, Premio al Mejor Trabajo Fin de Grado de 400 euros y Diploma acreditativo, resultó galardonada la estudiante **Sara Del Mar Ruiz Frías**, del Grado en Historia, con un trabajo titulado ***La situación de la mujer en el sector primario español desde los años setenta hasta la actualidad*** (Tutora: profa. Mónica Fernández Amador).

Con su trabajo, Sara del Mar Ruiz pretende “dar visibilidad a esa mujer partícipe, activa y productora tanto en su labor en el campo como en el ámbito doméstico y familiar”. Un trabajo con el que ha querido romper “ese imaginario social de que la agricultura es un sector masculinizado”. La autora explica que pese a que la mujer siempre ha estado presente y ha sido activa, “no se le ha dado el peso que se merecía o no se le daba de alta en la Seguridad Social y eso ha afectado a sus pensiones, a su situación económica. Algo que se ha arrastrado hasta la actualidad”.

En la Modalidad II, Premio al Mejor Trabajo Fin de Máster de 600 euros y Diploma acreditativo, resultó galardonada la estudiante **Marta Nieto Archilla**, Máster en Estudios Ingleses: Aplicaciones profesionales y comunicación intercultural, con un trabajo titulado ***Confessional Writing by Contemporary Irish Women*** (Tutor: prof. José Francisco Fernández Sánchez).

En este trabajo sobre literatura confesional escrita por mujeres irlandesas en la actualidad, Marta Nieto ha analizado tres libros publicados en 2018 por tres mujeres relacionadas con el ambiente político, literario y académico en Irlanda. “Los tres libros son autobiográficos y en ellos las autoras cuentan experiencias íntimas y personales que han vivido- algunas de ellas traumáticas- como sus abortos, la infertilidad, agresiones sexuales, cómo es vivir con un padre alcohólico y ausente, cómo es enamorarse de la persona equivocada o pasar un duelo cuando muere esa persona a la que quieres y te sientes parcialmente culpable de su muerte».



Esta estudiante egresada de la UAL explica que “para Irlanda es muy importante este tipo de libros porque es un país tradicionalmente conservador que ha silenciado las voces de las mujeres. Con estos libros lo que ellas hacen es romper el silencio y mostrarse tal y como son, aunque muchas veces lo que cuentan es políticamente incorrecto». “Con sus libros estas autoras contribuyen en la construcción de una nueva nación irlandesa: tolerante, inclusiva y libre de tabúes”.

Estos premios a los mejores trabajos fin de estudios por la Igualdad han sido acordados por unanimidad, en el marco de un procedimiento que ha mantenido el anonimato tanto de los/as autores/as de los trabajos, como el de sus tutores/as.

### **Comisión de Selección:**

#### **Presidenta:**

- María Isabel Ramírez Álvarez, *Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería.*

#### **Vocales:**

- Víctor Bastante Granell, *profesor del Departamento de Derecho.*
- Carmen M<sup>a</sup> Bretones Callejas, *profesora del Departamento de Filología.*
- Cristina Cuenca Piqueras, *profesora del Departamento de Humanidades.*
- Diana Jiménez Rodríguez, *profesora del Departamento de Enfermería, Fisioterapia y Medicina.*
- Esther Prados Megías, *profesora del Departamento de Educación.*

#### **Secretaría:**

- Jefa de Negociado del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería (con voz, pero sin voto)

## CULTIVANDO IGUALDAD

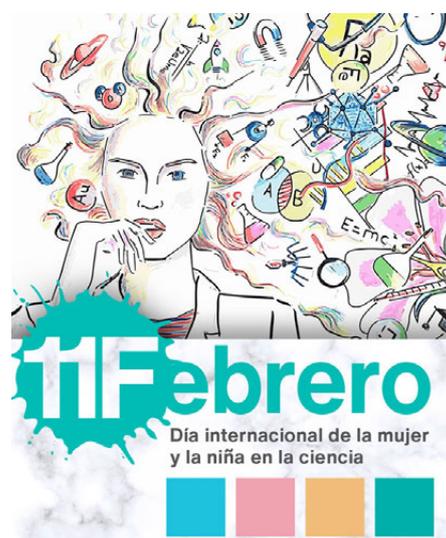
# CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA.

## UNA CIENTÍFICA EN TU CENTRO

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

Con objeto de inspirar y promover la participación de las mujeres y las niñas en la ciencia, desde esta fecha y hasta el día 8 de marzo, se han llevado a cabo acciones de divulgación y concienciación en centros educativos de toda la provincia de Almería, que permite romper los sesgos de género vinculados a las titulaciones STEM. El protagonismo lo han asumido las científicas e investigadoras de nuestra institución que, con entusiasmo y generosidad, han emprendido la tarea de impartir charlas, realizar talleres y contar su experiencia de vida al alumnado de estos centros. Estas actividades tienen como finalidad ayudar a visibilizar el trabajo de las mujeres científicas, crear roles femeninos en las áreas de conocimiento STEM, y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico.

En definitiva, consideramos necesario apoyar a las mujeres científicas y la ciencia que desarrollan, de la misma manera que despertar vocaciones científicas en las niñas y las adolescentes. Por otro lado, se



pretende fomentar la incorporación de mujeres a nuestros grados y posgrados STEM, lo que redundaría en una mayor presencia femenina en estas áreas.

Además, se grabó un video conmemorativo del 11 de febrero “¿Quieres ser científica?”, en el que científicas, ingenieras e investigadoras de la UAL lanzan un mensaje con el objetivo de motivar y promover las vocaciones científicas entre las niñas y jóvenes, y dan a conocer el trabajo que se desarrolla en la Universidad de Almería.



•Puedes hacer “click” aquí para ver el vídeo conmemorativo del 11F: “¿Quieres ser científica?”

### •CENTROS Y CIENTÍFICAS ASIGNADAS:

INVESTIGADORA/AS	CENTROS DE ENSEÑANZA
<b>Josefa María Clemente Jiménez, y Lellys M. Contreras Moya.</b> <i>Área de Bioquímica y Biología Molecular</i> <b>Colaboran:</b> <b>Irene Aranda Carrillo y Alba Ramos Fernández</b>	IES SOL DE PORTOCARRERO IES GÁDOR
<b>María Segura Morales, Alicia García Fuentes, y Nazaret Dios García.</b> <i>Área de Genética</i>	IES SABINAR IES NICOLÁS SALMERÓN Y ALONSO
<b>Elena Martínez Rosales, y Alba Hernández Martínez.</b> <i>Área de Motricidad Humana</i>	IES ALGAZUL
<b>María José Ibáñez González, y Tania Mazzuca Sobczuck.</b> <i>Área de Ingeniería Química</i> <b>Colaboran:</b> <b>Elisabet Ortega Gómez y Rocío García Ramírez</b>	IES SANTO DOMINGO IES LA PUEBLA
<b>María José Estrella González.</b> <i>Área de Microbiología</i> <b>Colaboran:</b> <b>M<sup>a</sup> José López López y Francisca Suárez Estrella</b>	COLEGIO ALTADUNA
<b>María Rosa Martínez Gallardo.</b> <i>Área de Microbiología</i> <b>Colaboran:</b> <b>M<sup>a</sup> José López López y Francisca Suárez Estrella</b>	IES MEDITERRÁNEO
<b>Rosario Lerma Moliz.</b> <i>Área de Microbiología</i> <b>Colaboran:</b> <b>M<sup>a</sup> José López López y Francisca Suárez Estrella</b>	COLEGIO COMPAÑIA DE MARIA
<b>Macarena del Mar Jurado Rodríguez.</b> <i>Microbiología</i> <b>Colaboran:</b> <b>M<sup>a</sup> José López López y Francisca Suárez Estrella</b>	NTRA. SRA. DE GÁDOR IES VALLE DEL ANDARAX

INVESTIGADORA/AS	CENTROS DE ENSEÑANZA
<b>Isabel Martín Fuentes</b> <i>Área de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte</i>	IES ABDERA
<b>María Encarnación Carmona Samper</b> <i>Área de Psicología Básica</i>	IES AL-ÁNDALUS
<b>Miriam Álvarez Corral</b> <i>Área de Ingeniería Química</i> <b>Colaboran:</b> <b>Josefa Leticia López e Irene Torres García</b>	IES CARDENAL CISNEROS IES MAR MEDITERRÁNEO COLEGIO PORTOCARRERO
<b>Patricia Rocamora Pérez</b> <i>Área de Fisioterapia</i>	RÍO ANDARAX
<b>Rosa María Fernández Ropero</b> <i>Área de Estadística</i>	IES AL HADRA IES EL ALQUIÁN
<b>Patricia Plaza Bolaños</b> <i>Área de Química Analítica</i>	IES LAS MARINAS
<b>M<sup>a</sup> del Pilar Flores Cubos, Área Psicología Básica</b> <b>Margarita Moreno Montoya, Área Psicología Básica</b> <b>Colaboran:</b> Pilar Fernández Martín, Elena Martín González, Ana Sánchez Kuhn, Ángeles Prados Pardo, M <sup>a</sup> del Rocío Rodríguez, Lucía Sánchez Salvador y Manuela Olmedo Córdoba	IES AGUADULCE
<b>Irene Domínguez Pérez</b> <i>Área de Química Analítica</i>	SEK-ALBORÁN INT. SCHOOL
<b>Rosa María García Salvador y Nuria Novas Castellano.</b> <i>Área de Tecnología Electrónica</i>	IES ALTO ALMANZORA
<b>María Isabel Moreno Padilla.</b> <i>Área de Prehistoria</i>	IES JOSÉ MARÍN
<b>Paula Soriano Molina, Elisabeth Gualda Alonso, y M<sup>a</sup> Guadalupe Pinna Hernández.</b> <i>Área de Ingeniería Química</i>	IES GALILEO
<b>Tamara Villaverde Hidalgo.</b> <i>Área de Botánica</i>	IES ALBAIDA
<b>Carmen García Navarro.</b> <i>Área de Filología Inglesa</i>	IES JUAN GOYTISOLO
<b>Elisabeth Fernández Martín.</b> <i>Área de Lengua Española</i>	IES LUZ DEL MAR
<b>Mireille Honore</b> <i>Área de Ingeniería de la Construcción</i>	IES CARMEN DE BURGOS

## CONFERENCIA “LA MIRADA DEL CINE ANTE TUS OJOS”

**“La mirada del cine ante tus ojos”**  
 una conferencia de Concha Lillo

11 de febrero 11:00 h  
 Canal Youtube de la UAL  
 Info: igUALdad / UALjoven

Divulgación Científica  
 UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

11F  
 11 Febrero  
 Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia

Conferencia

• Consulta aquí la conferencia en el canal YouTube de la Universidad de Almería.

La Unidad de Igualdad de Género y el Aula de Divulgación Científica organizaron la charla **“La mirada del cine ante tus ojos”**, que fue impartida por la investigadora y divulgadora científica **Conchi Lillo**, y tuvo lugar el día **11 de febrero**, a las **11:00 horas**, a través del Canal de YouTube de la Universidad de Almería.

Conchi Lillo es doctora en neurociencias, profesora titular de la Universidad de Salamanca e investigadora del Instituto de Neurociencias de Castilla y León (INCYL), especialista en el campo de la Neurobiología de la visión. Como divulgadora científica, colabora con Naukas y cuenta con un blog radiofónico sobre ciencia en La Ser Salamanca, además de organizar talleres y participar en múltiples eventos como Pint of Science, La Semana de la Ciencia, o La Semana del Cerebro.

La profesora Lillo llevó a cabo “un repaso por algunas películas que han tratado el tema de la visión, las miradas, problemas visuales e, incluso, superhéroes con superpoderes en sus ojos y la visión del futuro, y cómo de fieles a la realidad o científicamente correctas han sido». A través de los fragmentos de películas conocidas, abordó de forma amena y divertida “algunos aspectos de la visión que nos pueden pasar desapercibidos o que damos por hecho».

La charla ha contado con la participación de numerosos centros de Educación Secundaria de la provincia de Almería.

## MESA REDONDA “CIENCIAUAL: INVENTORAS Y CREADORAS”

**CienciaUAL:**  
**“INVENTORAS Y CREADORAS”**

📅 **16 febrero**  
🕒 **11:30 h**  
📺 **Streaming en Zoom**

**mesa redonda:**  
Nuria Novas Castellano  
Ingeniería  
Tania Mazzuca Sobczuk  
Ingeniería Química  
Carmina García Navarro  
Humanidades  
Esther Prados Megías  
Educación

**11F** 11Febrero  
Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia

[Mesa redonda](#)

•Consulta aquí la mesa redonda en el canal YouTube de la Universidad de Almería.

El **16 de febrero** se ha celebrado la mesa redonda con el título **“CienciaUAL: Inventoras y Creadoras”**, organizada por la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión y la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) de la Universidad de Almería.

Esta mesa redonda constituye una de las actividades que se han puesto en marcha dentro del programa de acciones que se está desarrollando entre los días 11F, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, y 8M, Día Internacional de la Mujer.

La mesa redonda ha estado moderada por la profesora María del Mar Gómez Lozano, profesora titular de Derecho Mercantil de la UAL, y ha contado con la participación de las profesoras Esther Prados (Didáctica de la Expresión Corporal), Carmen García Navarro (Filología Inglesa), Nuria Novas (Ingeniería Electrónica) y Tania Mazzuca (Ingeniería Química).

Este encuentro ha creado un espacio para compartir experiencias en materia de generación de conocimiento en nuestra institución; desde la perspectiva de las investigadoras y científicas. Mujeres Inventoras, titulares de patentes; y Mujeres Creadoras, titulares de otros derechos. Pero también han puesto de manifiesto la estrecha relación entre la función docente e investigadora, y ha dado voz y ha mostrado el talento femenino de nuestra institución. Todas las ponentes tienen en común el entusiasmo, la entrega, la curiosidad y la pasión por lo que hacen. También han tratado de trasladar que todas las niñas y adolescentes pueden desarrollar su vocación y deben creer en sí mismas.

# II JORNADAS DE LA MUJER EN NEUROCIENCIA CLÍNICA Y EXPERIMENTAL

Reseña elaborada por Pilar Flores Cubos.

El día **11 de febrero** se celebró el día de mujer y la niña en la ciencia y en la Universidad de Almería se celebraron distintos actos. Recogiendo el testigo de la Sociedad Española de Neurociencia, el grupo CTS-280 "Neurociencia Clínica y Experimental" organizó las **II Jornadas de la mujer en neurociencia clínica y experimental** con el apoyo del Departamento y la Facultad de Psicología, el Centro de Investigación en Salud, y el programa de Doctorado "Salud, Psicología y Psiquiatría". Durante un día entero disfrutamos de dos conferencias plenarias impartidas por neurocientíficas españolas de reconocido prestigio internacional Carmen Sandi y Susana Carmona y de las comunicaciones orales de jóvenes neurocientíficas de la Universidad de Almería. Carmen Sandi, es Catedrática en la Universidad de Lausana, directora del laboratorio de genética del comportamiento y actualmente, entre otros muchos cargos, responsable del proyecto Alba cuyo objetivo es la promoción de la igualdad y la diversidad en estudio de la neurociencia. Carmen es una de las mayores expertas a nivel internacional en investigación del estrés y nos ofreció una perspectiva completa y actualizada sobre como el estrés y la ansiedad modifican el cerebro y el comportamiento. Susana Carmona, investigadora "Miguel Servet" y responsable del grupo de neuroimagen en el Hospital Gregorio Marañón, nos habló de cómo cambia el cerebro con el embarazo y la maternidad. Ambas conferencias tuvieron muchas preguntas por parte de la audiencia que superó las 60 personas.

A través de las comunicaciones orales tuvimos una perspectiva global y actualizada de las investigaciones actuales en neurociencia. Ángeles



Prados, Elena Martín, Manuela Olmedo y Lucía Sánchez nos hablaron de un modelo experimental de conducta compulsiva y de los estudios que están llevando a cabo para caracterizar este modelo en varios niveles de análisis: comportamental, farmacológico, estructural y genético. También, enmarcado dentro de la neurociencia experimental, Ana Cristina Ralha nos habló de los cambios metabolómicos cerebrales que se producen en modelos experimentales de autismo. Pamela Ruiz y Laura Fernández nos hablaron del papel de las funciones ejecutivas, de su desarrollo en niños sordos, y de su alteración en pacientes con esquizofrenia. Por otro lado, y desde una perspectiva más clínica, Laura Amaya nos habló de las posibilidades que presentan las técnicas de neuroestimulación en la intervención de pacientes con ictus y daño cerebral adquirido. Auxiliadora Páez-Pérez nos contó los efectos del confinamiento durante la primera ola de covid-19 sobre el estado emocional y el dolor físico en personas con dolor crónico. Además, Rocío Rodríguez nos describió, a nivel epidemiológico, los trastornos del neurodesarrollo más comunes en niños de la provincia de Almería y ahondando en estos trastornos Pilar Fernández, que estudia el trastorno del neurodesarrollo más prevalente como es el trastorno por déficit de atención e hiperactividad, nos contó nuevas formas de evaluación del mismo que dan lugar a nuevas subpoblaciones.

Todos estos estudios tienen el objetivo fundamental de profundizar en el conocimiento de los trastornos neuropsicológicos, neurológicos y del neurodesarrollo, contribuyendo al descubrimiento de nuevas formas de evaluación e intervención de los mismos.

Finalmente Pilar Fernández y Elena Martín nos hablaron del pasado, presente y futuro de las mujeres en la neurociencia poniendo el énfasis en la necesidad de incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de la investigación en las ciencias del cerebro.

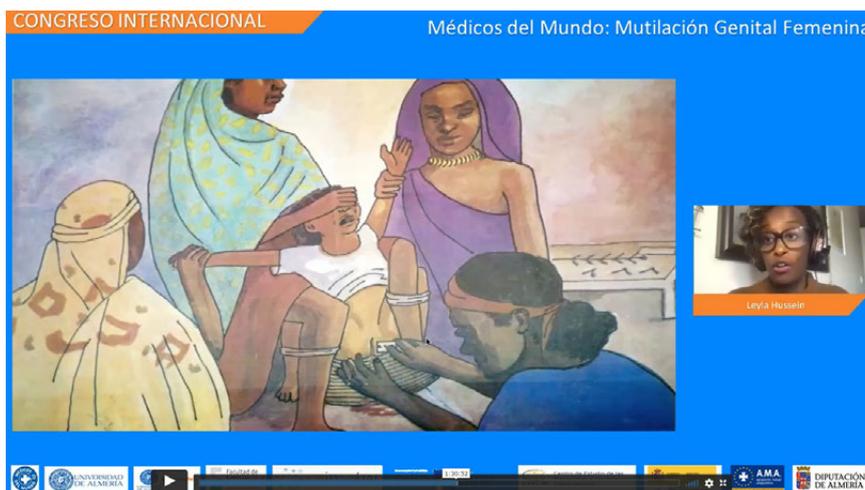


la falsa creencia de que durante el parto el bebé puede contaminarse si toca el clítoris de la madre. La variabilidad de procedimientos abarca desde cortes realizados con cuchillas oxidadas o piedras afiladas, hasta lugares donde se está medicalizando para garantizar la seguridad de las niñas, lo que es inaceptable porque es una forma de medicalizar la tortura.

•3. La MGF no es un incidente aislado en la vida de las mujeres, sino que deja una huella imborrable. Empezando por la crisis de confianza y el sufrimiento moral de verse torturada a manos de personas de su máxima confianza (madre-abuela, tías...). Siguiendo con las terribles secuelas físicas, si sobreviven, tanto a corto plazo (hemorragias, infecciones, dehiscencias, -se van los puntos de la infibulación y a veces vuelven a darlos, estrés postraumático...); como a largo plazo (neuromas, infecciones urinarias y de transmisión sexual, coitalgia, dolor pélvico, trauma obstétrico, ansiedad...).

•4. Las supervivientes de la MGF necesitan una atención integral que combine los cuidados, la atención médica, psicológica, sexológica, social, jurídica y educativa. A nivel sanitario el Protocolo Común para la Actuación Sanitaria ante la Mutilación Genital Femenina (MGF) (2015) ha sido adaptado en algunas comunidades como Aragón, Valencia, Baleares, Castilla la Mancha o Andalucía, es su Protocolo Andaluz para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género, con un capítulo dedicado a la MGF. Muchos de esos protocolos han sido analizados en el congreso y se ha identificado la necesidad de adaptarlos a las peculiaridades de cada zona básica donde se intervenga, según sus recursos, personal, origen de la población de riesgo... En cuanto a la Ley, destacamos que la inclusión de la MGF como delito en el Código Penal fue algo positivo, pero ni es suficiente, ni su aplicación es fácil (se actúa contra los padres de una menor por un delito cometido en África), ni ha de ser la primera opción. La inclusión de la MGF como causa de derecho a asilo es otro avance importante, tampoco exento de dificultad.

•5. Necesidad de investigar e intervenir en prevención. Hay que escuchar a las víctimas, sus comunidades, sus líderes, para aprender de ellos y diseñar intervenciones culturalmente adaptadas. Hay que coordinar varias instituciones y servicios en la lucha por la prevención. Por ejemplo, identificando indicios de riesgo en ámbitos educativos (frecuentación del aseo, absentismo escolar, cambios de conducta de niñas, anuncio de un viaje) o sanitarios (antecedentes familiares, revisiones pediátricas u obstétricas) que hagan saltar las alertas a los servicios sociales o jurídicos. A nivel internacional es necesaria la coordinación y cooperación entre Europa, con una legislación avanzada, y África. Ellos necesitan aprender de nuestro entramado institucional de detección-alerta y nosotros necesitamos aprender de sus peculiaridades socio-culturales y sus líderes para intervenir de manera eficaz en la prevención y colaborar en su erradicación en origen.



*Captura de pantalla de la conferencia inaugural del Congreso.*

# CELEBRACIÓN DEL 8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER EN LA UAL



Un año más, el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, la Universidad de Almería tiene la oportunidad de sensibilizar a la comunidad universitaria en un tema de gran interés, como es la necesidad de alcanzar un futuro más igualitario. Dimos la bienvenida y compartimos el tema escogido por ONU Mujeres para celebrar esta efeméride en 2021: “Mujeres líderes: por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19”.

Nos hemos sumado, pues, al deseo de promover la participación de la mujer y la adopción de decisiones en todas las esferas de la vida, la igual remuneración, la responsabilidad compartida en los cuidados y en el trabajo doméstico no remunerado. En definitiva, hemos manifestado nuestro compromiso con la contribución decidida de las mujeres, que representan la mitad de la población mundial, al progreso económico y social en su conjunto.

Pero, sobre todo, consideramos de especial relevancia no revertir los logros conquistados con el esfuerzo enorme que han desplegado, en épocas pasadas, tantas generaciones de mujeres, que en numerosas ocasiones han contado con el compromiso inestimable de muchos hombres con el progreso hacia la igualdad.

El lunes, **8 de marzo**, Día Internacional de la Mujer, la profesora Cecilia Castaño Collado, Catedrática de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid, impartió una ponencia que llevó por título "Género y Tecnologías Digitales".



**“Género y Tecnologías Digitales”**

**Cecilia Castaño Collado**  
Catedrática de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid

**8 de marzo** ⌚ **11:00 h.**

📺 **Streaming por zoom**

igUALdad

**3M** Día internacional de la mujer  
Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

El martes, **9 de marzo**, se celebró la mesa redonda "Conciliación e Igualdad, el binomio del progreso empresarial", coorganizada por la Unidad de Igualdad de la UAL y Cajamar, en la que participaron la profesora Capitolina Díaz Martínez, Catedrática de Sociología de la Universidad de Valencia, y D<sup>a</sup> Laura Novis Saiz, Directora del Staff de Soporte y Proyectos de Recursos Humanos de esta entidad.



🗨️ mesa redonda 📅 **9 marzo** ⌚ **11:00 h** 📺 **zoom**

**“Conciliación e Igualdad, el binomio del progreso empresarial”**

**Capitolina Díaz Martínez**  
Catedrática de Sociología de la Universidad de Valencia

**Laura Novis Saiz**  
Directora del Staff de Soporte y Proyectos de Recursos Humanos de Cajamar

Colabora: **cajamar** CAJA RURAL

**3M** Día internacional de la mujer  
Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

igUALdad

## VI JORNADAS HISTÓRICO-FEMINISTAS

Las Jornadas Histórico-Feministas se han convertido en uno de los buques insignia de la Asociación Juvenil y Cultural de Historia Sapere Aude de la Universidad de Almería, siendo un proyecto desarrollado y coordinado en su totalidad por las personas que constituyen la citada Asociación. Este proyecto, que nació hace seis años, ha sido reeditado anualmente ofreciendo diferentes enfoques, aunque sin olvidar su principal objetivo: visibilizar –así como poner en valor– el papel de las mujeres en la Historia. A través de conferencias y charlas-debate se pone de manifiesto la Historia de las mujeres olvidadas en el estudio de esta disciplina, divulgando el importante papel que jugaron en el desarrollo de las sociedades antiguas –y no tan antiguas–, así como indicando la necesidad de establecer el género como categoría de análisis en la investigación.

Este año por la situación epidemiológica que estamos viviendo, la Asociación ha decidido abrir su propio canal de YouTube – Sapere Aude UAL- con el objetivo de que todo el mundo, independientemente de la situación que estuviera viviendo, pudiera acceder a estas Jornadas y disfrutar del contenido que todas las ponentes han ofrecido durante todo el mes de marzo. Además, estas Jornadas se han realizado en colaboración con la Facultad de Humanidades.

Durante todo este mes de marzo, los asistentes a estas jornadas han podido disfrutar de temas muy diversos: desde la importancia de sexuar el pasado hasta la imagen femenina en la publicidad. Como en Jornadas anteriores, se han tratado diferentes temáticas como la mujer en la mitología griega o el papel de las mujeres en el desarrollo científico. Este año, como novedad, se han querido adentrar en el mundo del arte hablando sobre las pintoras prerrafaelitas. Además, cabe destacar la ponencia sobre las mujeres antifascistas y las reaccionarias, el papel que ejercieron en el espacio periodístico, y se ha indagado en temas más concretos, como es la aproximación de la ubicación social de la mujer en el Catastro de Ensenada en Setenil.



# CONVOCATORIA DE AYUDAS DESTINADAS A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD.

La Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión ha convocado **ayudas destinadas a la organización de actividades de difusión, información, sensibilización y formación para la promoción de una cultura de igualdad**, con objeto de aumentar el grado de compromiso de la comunidad universitaria con el principio de igualdad de género, y dentro de las líneas de actuación del **I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería 2020-2021**, aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión de 31 de enero de 2020.

Las actividades deben realizarse en periodo lectivo desde el momento de la publicación de esta convocatoria hasta el 31 de octubre de 2021, y podrán tener lugar en el campus universitario y/o ciudad y provincia. En las circunstancias actuales de pandemia, las actividades podrán ser programadas en formato virtual.

Se han establecido dos plazos para la presentación de las solicitudes:

- **1er plazo: Del 15 al 24 de marzo de 2021.**
- **2º plazo: Del 1 al 10 de junio de 2021.**

Las bases de la convocatoria están publicadas en el siguiente enlace:



Noticia e info en [www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)

