



igUALdad

Nº 17

Julio 2021

ENTREVISTAS

LAURA FERNÁNDEZ RUBIO

ISABEL MARTÍNEZ LOZANO

ARTÍCULOS

MUJERES LESBIANAS EN LA HISTORIA

WOMAT. WOMEN IN MATHS:
EVIDENCIAS PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 17

JULIO 2021

igUALdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

www.igualdad.ual.es

■ ■ ■ ■ Cultivando igUALdad

CONSEJO DE REDACCIÓN:

Maribel Ramírez Álvarez.

Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

Eva Díez Peralta.

Directora de la Unidad de Igualdad de Género.

M^a del Mar Gómez Lozano.

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



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

ISSN 2444-8362. Publicación de difusión gratuita

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

REVISTA IGUALDAD Nº 17. JULIO 2021

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. LAURA FERNÁNDEZ RUBIO DIRECTORA DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM).	09
ENTREVISTA. ISABEL MARTÍNEZ LOZANO DIRECTORA DE PROGRAMAS CON UNIVERSIDADES Y PROMOCIÓN DEL TALENTO JOVEN DE LA FUNDACIÓN ONCE.	14
ARTÍCULO. LAS ESTUDIANTES DE GRADO Y MÁSTER ANTE SUS CARRERAS FUTURAS: LA IMPORTANCIA DEL ASOCIACIONISMO EN LA TOMA DE CONCIENCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO SUSANA GAYTÁN GUÍA	21
ARTÍCULO. MUJERES LESBIANAS EN LA HISTORIA CHARO ALISES CASTILLO	28
ARTÍCULO. EVIDENCIAS PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD LUCÍA MARTÍN MERCHÁN, ELENA DI IORIO, Y PATRICIA CONTRERAS TEJADA	33
ARTÍCULO. LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA SANITARIA. EL MODELO DE ATENCIÓN BIOPSIOSOCIAL PARA LOGRAR UNA ATENCIÓN MULTIDISCIPLINAR Y COLABORATIVA. COMISIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE HOSPITAL UNIVERSITARIO TORRECARDENAS.	37
ARTÍCULO. WOMEN4CYBER SPAIN (W4C) CONCEPCIÓN CORDÓN FUENTES	42
RESEÑA. “A LA SOMBRA DE EINSTEIN ”, DE MARIE BENEDICT UNA RESEÑA DE ANA BELÉN CASTAÑO FERNÁNDEZ	45
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO	48
TERRITORIO ESTUDIANTE. BREVES REFLEXIONES SOBRE LA NUEVA LEY TRANS ALBA BELMONTE SÁNCHEZ	56
TERRITORIO ESTUDIANTE. EL COLECTIVO TRANS Y SU CONQUISTA SOCIAL ANDREA ORELLANA TOAPANTA	61
CULTIVANDO IGUALDAD	66

EDITORIAL

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

Después de tantos meses sufriendo los efectos de la COVID-19, todo apunta a que nos enfrentamos a las últimas etapas de esta pesadilla. Nuestra aspiración al comenzar el confinamiento -allá por marzo del año 2020- no era otra que superar la crisis mundial a la que nos enfrentábamos. Se repetían constantemente varios lemas entre los que se encontraban “todo va a ir bien” o “de esto saldremos mejores”. Los buenos deseos, al igual que los aplausos de la tarde, se repetían de balcón en balcón y de casa en casa. Sin embargo, la realidad se ha vuelto tozuda e implacable y la verdad es que no hemos salido mejores de esta pandemia. La emergencia social ha puesto de manifiesto todas las luces que existen en el corazón humano y también todos los rincones de oscuridad que forman parte de nosotros.

En nuestro mundo han aumentado las desigualdades entre clases sociales y entre países. Ha aumentado la pobreza en muchas sociedades occidentales. La violencia de género se ha disparado en los últimos meses. Las mujeres han sufrido -más que cualquier otro colectivo- el azote del paro y la precariedad. Igualmente, desde el ámbito sanitario público y desde el espacio doméstico privado, sobre las mujeres ha recaído la mayor parte de las tareas de cuidado de nuestra sociedad y de las personas que la formamos. Las mujeres han sido y son el soporte frente a la enfermedad, frente a la pérdida de recursos económicos o frente al aumento de la desigualdad. Han sido el aglutinante social que nos ha ayudado a superar la pandemia. Justo es reconocer y poner en valor su papel en el último año y medio.



*Vicerrectora de Estudiantes,
Igualdad e Inclusión*

A pesar de las consecuencias negativas que ha traído consigo la crisis también se han generado nuevas certezas. La más importante de ellas es que la ciencia y la tecnología son actividades válidas para promover el desarrollo humano y dar respuesta a los grandes retos y problemas que compartimos como especie. La ciencia, como herramienta a favor de los seres humanos, ha vuelto a demostrar que es necesario poner el conocimiento al servicio de la sociedad y que sólo así podremos hacer un mundo más justo y humano.

El desarrollo de las vacunas, su producción, distribución y aplicación no hubiera sido posible sin una apuesta decidida por la ciencia y la tecnología. Sólo puede causar asombro la rapidez con la que los científicos han conseguido, en un tiempo récord, hacer frente a la pandemia. Sin ese esfuerzo coordinado de científicos, sanitarios, empresas, gobiernos y organismos supranacionales, no sería posible albergar esperanzas ante el futuro.

Este papel tan relevante que la ciencia juega en nuestro desarrollo social tiene sin embargo un lado oscuro: la presencia tan reducida que las mujeres tienen en ese sector. La razón principal por la que la presencia de las mujeres en la ciencia sigue siendo tan pequeña es, sin duda, el mantenimiento de unos estereotipos de género que no favorecen su participación en el ámbito científico-tecnológico. Científicas, matemáticas o ingenieras, las mujeres en la ciencia representan menos del 30% de los investigadores en todo el mundo. Si nos centramos en España, según los datos estudiados por Inma D. Alonso, en el año de la pandemia las mujeres ocupaban el 25% de las plazas de catedráticas de universidad y profesoras de investigación en el Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). A finales de 2020 eran el 28% de los profesionales que desarrollan su carrera en sectores de alta y media-alta tecnología. Solo un 7% de las jóvenes de 15 años manifiesta que quiera dedicarse a profesiones técnicas en el futuro, porcentaje que se triplica en el caso de los chicos.

La ausencia de referentes femeninos en el ámbito de la ciencia, tecnología, matemáticas e ingeniería, sin duda influye en la invisibilidad de muchos de los logros de las mujeres. Y sin embargo esos logros existen y han existido a lo largo de la historia a pesar de todos los factores en contra que han frenado la participación de las mujeres en este ámbito. Si hay una manera de cambiar los estereotipos de género es con ejemplos. Las mujeres son excelentes científicas, ingenieras o matemáticas y prueba de ello son los logros destacados que han alcanzado en el mundo de la tecnología y la ciencia a lo largo de la historia.

No podemos ser exhaustivas en este tema, pero debemos destacar algunos ejemplos:

Hipatia de Alejandría, Nacida en el 370 d.C. fue una filósofa y maestra griega reconocida por sus amplios conocimientos en matemáticas y astronomía que transformó su propia casa en un importante centro de cultura al que acudían los principales matemáticos, inventores y astrónomos de su época.

María Cunitz (1610-1664) fue la astrónoma más importante de su tiempo y se labró una sólida fama, a pesar de las críticas que recibió por no dedicarse en exclusiva a las tareas del hogar. Su tratado 'Urania propizia' incluye sus cálculos de la posición de los planetas, que detectan también los errores cometidos por el mismo Kepler en 'Tabulae Rudolphinae'.

Mary Wortley Montagu (1689-1762) Consideraba fundamental vacunar a los niños frente a la viruela, una enfermedad que causó la muerte de su hermano y que ella misma padeció con 26 años. Su hijo fue el primer inglés vacunado, y también convenció a los reyes de Inglaterra y a muchos de sus amigos para que inoculasen a sus hijos, pese a la oposición de los académicos de medicina.

Nicole-Reine Lepaute (1723-1788). Realizó los cálculos más exactos sobre las fechas en las que el cometa Halley pasa cerca de la órbita terrestre.

También estimó con mucha precisión la duración y las dimensiones de un eclipse solar que se presencié en Europa en 1764. El cráter lunar Lepaute fue bautizado en su honor.

Ada Lovelace fue una matemática y escritora británica del siglo XIX, conocida por los avances que realizó en la máquina calculadora mecánica –antecesora de los ordenadores actuales– y autora del primer algoritmo de programación.

Ellen Swallow Richards (1842-1911) es considerada como una de las fundadoras de la ecología y la ingeniería ambiental. Fue una pionera con mayúsculas, que diseñó para su propio hogar un sistema de calefacción y ventilación no contaminante. Puso en marcha en el prestigioso MIT un laboratorio de ciencias dedicado exclusivamente a mujeres y montó el primer laboratorio del mundo en el que se aplicaban tratamientos de purificación de aguas.

Williamina Paton Fleming (1857-1911) empezó a trabajar como gobernanta en la casa del profesor Edward Pickering, director del Observatorio de Harvard, tras ser abandonada por su marido. Poco después, Pickering la contrató para que realizase algunos cálculos y fue así como Williamina, sin contar con medios muy sofisticados, llegó a catalogar más de diez mil estrellas, que se encuentran compiladas en su obra 'Draper catalogue of stellar spectra'. En 1898 la Corporación Harvard la nombró directora del Laboratorio Fotográfico Astronómico.

Marie Curie. (1867-1934) La científica polaca fue la primera mujer en ganar el premio Nobel y también la primera en conseguir el galardón en dos ocasiones (Física y Química), por sus estudios sobre la radioactividad –término que ella misma acuñó– y el descubrimiento de dos elementos químicos, radio y polonio. Sin embargo, la primera vez que lo ganó, tuvo que ser compartido con su marido y otro colega, ya que nunca antes una mujer había sido condecorada con ese premio.

Mileva Maric-Einstein (1875-1940) tenía un talento especial para las matemáticas y las ciencias naturales y se piensa que contribuyó enormemente a las obras de su marido Albert Einstein sobre la teoría de la relatividad. Sin embargo, la misma Mileva se negó a firmar como autora o colaboradora en las publicaciones de Einstein, y apenas existen documentos que permitan demostrar cuál fue su verdadera aportación.

Chien-Shiung Wu (1912-1997) obtuvo uno de sus principales logros como investigadora cuando trabajó en el Proyecto Manhattan: un procedimiento para la producción del isótopo del uranio que, por desgracia, acabaría siendo la materia prima de las armas nucleares. Otra de sus aportaciones consistió en dar con la prueba empírica que demostraba que el 'principio de conservación de la paridad' no siempre es válido a nivel subatómico. Sin embargo, el premio Nobel fue a parar solamente a sus dos compañeros, hombres, que habían formulado este comportamiento de forma teórica.

La historia está repleta de mujeres que han sido clave en el avance de la ciencia y en la configuración del mundo tal y como lo conocemos. Aunque su reconocimiento ha estado en la sombra durante años y muchas aún sean anónimas, debemos utilizar sus figuras como modelos para las nuevas generaciones. Sin una participación igualitaria de las mujeres en los ámbitos científicos y tecnológicos la humanidad entera perderá gran parte de su potencial de avance y la orientación de los avances científicos será muy distinta sin la participación femenina en los mismos.

No saldremos de esta mejores si no salimos más convencidos de que el futuro está en manos de todas y todos por igual.

ENTREVISTA

LAURA FERNÁNDEZ RUBIO

igUALdad (I.G) ¿Cómo calificaría la situación de la mujer hoy en Andalucía? ¿Cuáles son los principales progresos alcanzados en las estructuras económicas, políticas y sociales?

Laura Fernández Rubio (L.F.R) En las últimas décadas se han producido importantes avances en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente desde un punto legislativo. Los gobiernos, incluido el de Andalucía, nos hemos dotados de leyes fundamentales para la consecución de la igualdad. El reto ahora es trasladar esa igualdad formal, sobre el papel, en una igualdad real y efectiva.

Cada vez más mujeres logran romper los techos de cristal en sectores fuertemente masculinizados como la empresa, la universidad, la industria tecnológica... y eso es un progreso muy significativo porque son mujeres que se convierten en referentes para otras mujeres y también niñas. Pero el ritmo de llegada de las mujeres a esos puestos de decisión es pausado, lento, lleno de obstáculos... Y como dice la consejera de Igualdad, Rocío Ruiz, eso es mucho talento que se pierde por el camino y no nos lo podemos permitir. Por ello, tenemos que poner sobre la mesa políticas públicas que favorezcan la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía.

I.G. ¿Podría indicar los principales servicios especializados desarrollados por el IAM en la atención a las víctimas de la violencia de género?

L.F.R. Desde 2019 el Instituto Andaluz de la Mujer centraliza la gestión de la atención de las víctimas de violencia de género y hemos reforzado todos y cada uno de nuestros servicios y recursos. Por ejemplo, el Teléfono de Atención a las Mujeres 900 200 999, que ha multiplicado por 10 su presupuesto y se ha



•Directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

•Licenciada en Derecho Titulada en Mediación y experta en Criminología y Victimología.

•Coordinadora del Servicio de Asistencia de Delitos en Córdoba de 2003 a 2019.

convertido en la puerta de entrada al conjunto de programas y servicios con los que cuentan las mujeres y menores. A este número no solo pueden llamar las mujeres, sino también las personas de su entorno. Asimismo, tenemos las casas de acogida en caso de que una mujer y sus hijas e hijos tengan que abandonar su casa por su seguridad.

Además, están los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) que suponen la red de apoyo a las mujeres más grande de Europa, contamos con 180 centros en toda Andalucía y que cofinancia la Consejería de Igualdad a través del IAM. También están nuestros programas de atención psicológicas a víctimas de violencia de género y de violencia sexual.

Acabamos de poner en marcha la Ventanilla única contra la violencia de género, una herramienta virtual pionera que centraliza todos los recursos y servicios de la Junta de Andalucía.

I.G. La coeducación ocupa un lugar destacado en la estrategia del IAM en la lucha contra la violencia de género ¿Qué más se puede y se debe hacer en este terreno?

L.F.R. La consejera Rocío Ruiz sostiene que la mejor vacuna contra la desigualdad, las discriminaciones y las violencias machistas es la educación en igualdad y no puedo estar más de acuerdo. La coeducación hay que extenderla más allá de campañas o medidas puntuales, y que los principios de igualdad estén presentes, de manera transversal, en todo el sistema educativo, a través de los planes y currículos escolares, desde los primeros años de infancia, en la adolescencia y en la enseñanza universitaria. Y en ello estamos.

En 2020 organizamos el primer Congreso Andaluz de Coeducación, con la participación de las universidades andaluzas, y este año pondremos en marcha su segundo edición porque tenemos que generar foros de debate y reflexión, escuchar a las personas expertas y planificar estrategias de cara al futuro.

I.G. ¿Qué balance hace el IAM de la puesta en marcha de la Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de la violencia de género en el ámbito universitario?

“Acabamos de poner en marcha la Ventanilla única contra la violencia de género, una herramienta virtual pionera que centraliza todos los recursos y servicios de la Junta de Andalucía”

L.F.R. Es una red de la que nos sentimos especialmente orgullosas porque su objetivo es crear una cultura de igualdad y no violencia en las universidades públicas a través de la formación y sensibilización de agentes claves. De esta manera, se acoge, informa y asesora a las víctimas de violencia de género, tanto si esta violencia la han sufrido por parte de otro miembro de la comunidad universitaria como de fuera de ella, y al mismo tiempo se involucra al mayor número posible de población universitaria para que sensibilicen y acompañen a las víctimas.

Desde su creación en el curso 2012-2013 ha formado a más de 1.300 personas con el objetivo de buscar la implicación de la comunidad universitaria en la lucha contra la violencia machista.

I.G. La atención social y sanitaria a mujeres en riesgo de exclusión social, es clave en el camino hacia la igualdad real. A este respecto, ¿qué actuaciones está desarrollando el IAM?

L.F.R. Es una de nuestras líneas fundamentales. A finales del pasado año convocamos las subvenciones dirigidas a la atención de mujeres en riesgo de exclusión social y especialmente vulnerables ante la violencia de género con un presupuesto de cuatro millones de euros. Es la mayor dotación con la que ha contado esta línea, triplica el presupuesto de 2018 (1,3 millones) y duplica al de 2020 (dos millones) porque somos conscientes de que en este contexto de crisis social, económica y sanitaria estas ayudas son cruciales para muchísimas mujeres.

I.G. ¿En qué medida el trabajo del IAM está acompañado con las iniciativas internacionales y europea en la materia, tales como la Agenda 2030 o la nueva Estrategia Europea para la Igualdad de Género?

L.F.R. Todas nuestras políticas van de la mano de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obviamente nos centramos en el ODS 5, el de Igualdad, pero sin olvidar objetivos tan fundamentales como el de educación, trabajo, alianzas... Desde el año 2019 nuestra memoria anual de actividades vincula cada programa, servicio, recurso y campaña con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

“(La Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de la violencia de género en el ámbito universitario) Es una red de la que nos sentimos especialmente orgullosas porque su objetivo es crear una cultura de igualdad y no violencia en las universidades públicas a través de la formación y sensibilización de agentes claves”

I.G. ¿Qué importancia tiene el tejido asociativo en materia de igualdad y de plena participación de la mujer en la vida económica, social, política y cultural?

L.F.R. Tanto la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación como el Instituto Andaluz de la Mujer mantenemos un firme compromiso con el tejido asociativo de Andalucía, y muy especialmente con el tejido asociativo feminista, cuyo papel ha sido fundamental en el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres. La labor que realizan, especialmente en los municipios más pequeños fomentando la participación de las mujeres en la vida social, es muy importante. Por eso, este año hemos incrementado un 5% el presupuesto para las subvenciones de las asociaciones de mujeres.

I.G. ¿En qué medida ha afectado la pandemia a la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿Qué medidas y acciones se están barajando?

L.F.R. En la pandemia hemos visto que las mujeres han vuelto a asumir el peso del cuidado familiar y de las tareas domésticas y todo ello mientras teletrabajaban. Según el estudio 'Yo No Renuncio' del Club Malasmadres, el 22% de las mujeres que han tenido que cuidar a un hijo o hija durante la pandemia, lo ha hecho renunciando a todo o parte de su trabajo (cogiendo vacaciones, reduciendo la jornada o excedencia). Todas estas renunciaciones suponen muchos sueños rotos, mucho talento femenino que se queda por el camino.

Desde la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través de la Secretaría General de Políticas Sociales, Voluntariado y Conciliación, se está impulsando la primera Estrategia de Conciliación de Andalucía de manera transversal con el resto de consejerías. Además, desde el IAM hemos puesto en marcha la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras que ya cuenta con casi 300 entidades adheridas.

I.G. ¿Considera necesario incorporar la perspectiva de género en todas las instituciones autonómicas? ¿En qué medida se encuentra ya incorporado el principio de transversalidad en todas las políticas públicas de Andalucía?

“Según el estudio ‘Yo No Renuncio’ del Club Malasmadres, el 22% de las mujeres que han tenido que cuidar a un hijo o hija durante la pandemia, lo ha hecho renunciando a todo o parte de su trabajo (...)”

L.F.R. Tanto la perspectiva de género como el principio de transversalidad vienen recogidos en las leyes de igualdad y violencia de género y están plenamente integradas en las políticas públicas andaluzas. Recientemente, hemos llevado al Consejo de Gobierno la Memoria anual de seguimiento de los informes de evaluación de impacto de género 2020, que recopila toda la información referente a los indicadores en materia de igualdad de género reseñados por el IAM, que es el organismo que se encarga de elaborar dicha memoria, las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía y sus Centros Directivos; con el objetivo de garantizar que la normativa y políticas públicas aprobadas en Andalucía integren la igualdad de género desde el inicio de su redacción.

En concreto, el pasado año del total de 216 normas publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), siete de cada diez (casi el 73%) incluían alguna medida de igualdad propuesta en los Informes de evaluación de impacto de género realizados por el personal funcionario experto en la materia. Creo que este dato muestra el compromiso del Gobierno andaluz con la igualdad de género, ya que pese a que la elaboración de estos informes son obligatorios, la inclusión de las medidas no es preceptiva.

I.G. El Instituto Andaluz de la Mujer es un organismo reconocido y consolidado, pero ¿cuáles son los principales retos a los que se enfrenta para mejorar la vida de las mujeres?

L.F.R. Como bien dice, el IAM es un referente para las mujeres andaluzas pero nuestro reto debe ser incorporar al otro 50% de la población, los hombres, a esta lucha por la igualdad. Únicamente si trabajamos y cooperamos juntos lograremos que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva y que la erradicación de la violencia de género no solo sea un sueño. Este año el IAM ha llevado a cabo por primer vez talleres sobre masculinidades igualitarias dirigido a hombres donde hemos abordado la violencia, las emociones, la paternidad paritaria, la conciliación y la corresponsabilidad y la sexualidad con un gran éxito. Y es un camino que queremos seguir recorriendo.

“(...) el IAM es un referente para las mujeres andaluzas pero nuestro reto debe ser incorporar al otro 50% de la población, los hombres, a esta lucha por la igualdad”

ENTREVISTA

ISABEL MARTÍNEZ LOZANO

igUALdad (I.G) Tiene una trayectoria reconocida y extensa en el campo de la igualdad, lo que le permite construir una visión de las políticas de igualdad desde campos tan diversos como la comunicación, la gestión política, la puesta en marcha, en los últimos años de distintos programas centrados en la discapacidad desde la Fundación ONCE y, recientemente, la investigación. Desde la riqueza que le proporciona esa pluralidad de miradas desde ángulos tan distintos ¿qué papel pueden jugar los diferentes actores en el proceso de construcción y desarrollo de políticas de igualdad?

Isabel Martínez Lozano (I.M.L) Hablar de conquistas en el ámbito de la igualdad es hablar de políticas públicas, porque la igualdad no es sólo un principio y un derecho reconocido en la declaración universal de derechos humanos y un sinnúmero de leyes y normas, sino que es también un camino que se construye socialmente. En ese camino las políticas públicas son un motor esencial, pero también somos muchos los actores que tenemos que contribuir a hacer posible una sociedad más igualitaria que no discrimine a nadie por ninguna circunstancia. Las administraciones públicas deben jugar un papel ejemplarizante, y las empresas y el resto de instituciones, incluido el tercer sector, somos también clave en cooperar con la administración para que muchas normas y recomendaciones se cumplan. Somos un país muy rico y progresista en marcos jurídicos que promueven la igualdad, pero poco garantistas y eficaces en el cumplimiento de normas y en ese cumplimiento tenemos responsabilidad todos los actores.



•Licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense. Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Valencia. Experta en género y políticas públicas de igualdad.

•Directora de Programas con Universidades y Promoción del Talento Joven de la Fundación ONCE.

I.G. Siendo como es una gran concedora del escaso número de estudiantes con discapacidad en las universidades y habiendo participado en la puesta en marcha de programas que, desde Fundación ONCE, persiguen el acceso a la universidad de estudiantes con insuficiente o ninguna presencia ¿cómo valora los esfuerzos realizados en los últimos años? ¿qué retos quedan por abordar en este contexto?

I.M.L. En los últimos años el número de estudiantes con discapacidad que acceden a la universidad ha seguido aumentando progresivamente. Aproximadamente el 2% del estudiantado tiene una discapacidad. Este progreso es importante, pero estamos viviendo un momento de riesgos y retroceso y de parón en muchas medidas de acción positiva y de ajustes razonables que hay que seguir luchando. Hay cuestiones que resultan duras todavía y que provocan que algunos jóvenes con discapacidad tiren la toalla ante el agotamiento de tener que pelear las adaptaciones necesarias y seguir demostrando su igual capacidad para desarrollar las mismas competencias que los demás. El sistema preuniversitario y el borrador de la nueva ley de formación profesional adolecen aún de una visión inclusiva y esto es nefasto para garantizar el derecho a la educación de los niños, niñas y jóvenes con discapacidad. Esperemos que esto cambie y que la nueva LOSU también anunciada por el Ministro de Universidades ofrezca algún paso positivo en para mejorar la inclusión en las políticas universitarias. La accesibilidad tanto física como digital es una tarea pendiente. Lo mismo ocurre con las adaptaciones curriculares, a veces al albur del criterio de cada profesor, y es urgente un cambio de metodologías docentes para que la educación sea inclusiva y de calidad, incluidos los sistemas de evaluación.

I.G. Conocemos también su apuesta por la incorporación de las personas con discapacidad intelectual a la formación universitaria con el objetivo de superar las grandes barreras de acceso a un empleo cualificado para este colectivo. ¿qué lectura hace de la menor presencia de las mujeres con discapacidad intelectual en este tipo de oferta formativa? ¿cuáles son, a su juicio, los motivos?

“El sistema preuniversitario y el borrador de la nueva ley de formación profesional adolecen aún de una visión inclusiva y esto es nefasto para garantizar el derecho a la educación de los niños, niñas y jóvenes con discapacidad”

I.M.L. Las personas con discapacidad intelectual son las que peor lo tienen en el sistema educativo, en el empleo y en sus oportunidades de vida. Probablemente sea el colectivo que menos ha visto cambiar sus entornos institucionales. En los últimos seis años desde la Fundación ONCE con la ayuda del Fondo Social Europeo hemos puesto en marcha estos programas de formación universitaria dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual con los que estamos demostrando muchas cosas. La más positiva es que hemos roto una barrera histórica y se han abierto las puertas de la universidad a estos jóvenes, hasta ahora excluidos de las universidades. Además, con estos programas que son títulos propios de las universidades, se está demostrando que cuando se realizan las adaptaciones curriculares necesarias y se desarrollan las metodologías docentes oportunas todo el mundo tiene capacidad de aprender, de progresar y de superarse. Esto tiene que ser el inicio de un camino educativo diferente para estos jóvenes. Lo ideal sería que cuando terminen su etapa obligatoria hasta los 18 años, como todas las personas, también tengan derecho y oportunidad de seguir su itinerario formativo en la formación profesional o en la universidad, con itinerarios adaptados. En esto consiste la educación inclusiva que nos indican la agenda 2030 y los ODS.

I.G. En referencia a su labor investigadora, a la que hacíamos alusión, hace unos meses ha defendido la tesis doctoral titulada “La institucionalidad de las políticas de igualdad en España: el camino de la igualdad real y efectiva en el siglo XXI”, en la que señala los principales hitos nacionales e internacionales hacia la igualdad de la mujer. ¿cuál es el camino que queda por recorrer en este siglo cuando las principales políticas, tal como indica en su trabajo, ya estaban sobre la mesa en el pasado siglo?

I.M.L. El camino de la igualdad ha sido largo, pero en España ese camino empezamos a recorrerlo más tarde, después de la muerte de Franco. A pesar de eso, hemos logrado colocarnos en indicadores de igualdad muy avanzados gracias a las leyes y las políticas públicas de las dos últimas décadas. La

“En los últimos seis años desde la Fundación ONCE con la ayuda del Fondo Social Europeo hemos puesto en marcha estos programas de formación universitaria dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual con los que estamos demostrando muchas cosas”

creación del Instituto de la Mujer en 1983 fue un antes y un después para la igualdad de las mujeres en España, pero desde entonces ha habido momentos y políticas públicas muy eficaces donde hemos avanzado mucho y momentos de estancamiento y políticas ineficaces, como las políticas de empleo y de conciliación de los años 90. En mi tesis hago un repaso por todas estas etapas. En estos momentos estamos en un resurgir del movimiento feminista, con muchos asuntos importantes en la agenda política, empresarial y en la vida privada. Tenemos que poder resolver los problemas de siempre: violencia de género que es estructural y estamos viendo que no disminuye, con el aumento de las agresiones sexuales o los malos tratos y asesinatos en las relaciones de pareja. Junto a esto seguimos teniendo problemas de segregación laboral que siguen condenando a la mayoría de mujeres a empleo parcial, precario y de cuidados y contamos con políticas de conciliación que no terminan de resolver los problemas de corresponsabilidad, lo que provoca que sigan existiendo injustas brechas de género en las responsabilidades familiares y del cuidado, en los salarios, en nuestras oportunidades de liderazgo público y hasta en las dificultades de disponer de nuestro tiempo propio.

Es verdad que hay muchas mujeres con circunstancias y problemas muy diversos, y que hay diferentes enfoques del feminismo, con miradas y respuestas diferentes a algunos problemas, pero lo cierto es que los retos siguen siendo los mismos que en el siglo XX, a lo que se une el reto de no perder el tren de la cuarta revolución industrial.

I.G. En estos momentos no hay probablemente ninguna parcela de nuestra vida personal y social que no se haya visto afectada por la pandemia. Esta ha acrecentado las desigualdades para la mujer tanto en ámbitos familiares como laborales y de salud mental, hasta el punto de que se está apuntando a la aparición de un retroceso en los avances conseguidos en el ámbito de la igualdad. Siendo ya conocida esta realidad, ¿cómo podemos acometer el desafío de no volver décadas atrás en el camino recorrido?

“En estos momentos estamos en un resurgir del movimiento feminista, con muchos asuntos importantes en la agenda política, empresarial y en la vida privada. Tenemos que poder resolver los problemas de siempre (...)”

I.M.L. Hay diferentes informes que nos hablan del impacto de género durante la pandemia y lo hemos visto en los empleos que se han perdido, en las oportunidades de conciliación con el teletrabajo y en quienes han sido las responsables de estar en los puestos de primera línea durante la pandemia. Pero lo más importante es la reflexión que tenemos que hacer para no permitir retrocesos con modelos que miran al pasado. Las fuertes inversiones que vamos a recibir y la necesidad de reinvertarnos en un modelo de sociedad postpandémico nos obligan a ello. Lograr la verdadera igualdad es un reto alcanzable para el siglo XXI. Sin embargo, hay que acelerar el paso, ya que hasta ahora hemos avanzado a paso de tortuga y nos queda mucho por mejorar. Todavía estamos lejos de la línea de meta y el feminismo y las políticas de igualdad serán determinantes en este nuevo capitalismo más humano y sostenible que puede que termine fraguándose en este siglo. Tenemos que estar abiertos a nuevas formas de entender el trabajo y las relaciones sociales más humanas e igualitarias, empleos que nos permitan conciliar y ser corresponsables con empresas socialmente más comprometidas. Pero para estos propósitos necesitaremos más institucionalización, más políticas públicas transformadoras y más mecanismos de igualdad que promuevan políticas de cambio estructural.

I.G. También se apunta a que en las políticas sociales de eliminación de barreras dirigidas a eliminar la discriminación de las personas con discapacidad, las circunstancias específicas de la mujer y la niña con discapacidad (como la doble discriminación o la violencia de género materializada en medidas como la esterilización forzosa) desaparecen o quedan frecuentemente diluidas en el término “personas con discapacidad”. ¿de qué modo puede a su juicio explicitarse y reivindicarse ese tratamiento diferencial hacia la mujer con discapacidad? ¿son suficientes las medidas de acción positiva propuestas o debe fortalecerse esta diferenciación como uno de los colectivos sociales más vulnerables?

“Todavía estamos lejos de la línea de meta y el feminismo y las políticas de igualdad serán determinantes en este nuevo capitalismo más humano y sostenible que puede que termine fraguándose en este siglo”

I.M.L. Muchas feministas están reivindicando ahora la identidad o la clase, como sujeto del feminismo en su condición de mujeres con otras características. Desde hace más de una década, además, las mujeres con discapacidad han levantado su voz, denunciando la violencia de género, las esterilizaciones forzosas y reivindican su derecho a la maternidad. Hasta hace poco tiempo las mujeres con discapacidad no eran visibilizadas como mujeres y los planes de igualdad desarrollados e impulsados por el CERMI han ayudado mucho a visibilizar y dar voz a las mujeres con discapacidad, colocando también sus problemas en la agenda de la discapacidad y la agenda de la igualdad. La aprobación reciente del Código Penal para prohibir las esterilizaciones a las niñas y mujeres con discapacidad ha sido una gran batalla que han librado sobre todo estas mujeres y además de una cuestión de dignidad y derechos humanos, acabará con muchos problemas de abusos y agresiones. Pero aún no se aplican todas las acciones positivas necesarias para favorecer la igualdad de las mujeres con discapacidad, como los apoyos necesarios para favorecer su maternidad.

I.G. Para terminar, recordar que, en estos momentos, instituciones, administraciones y gobiernos andan persiguiendo la consecución de los ODS. ¿Qué acciones encuentra prioritarias?

I.M.L. Para avanzar en la agenda 2030 y para conquistar los desafíos pendientes hay que plantear cambios en las estrategias de las políticas de igualdad. También cambios en el ejercicio del poder, como plantea Mary Beard y cambios en las políticas empresariales y de empleo, cambios en las políticas de corresponsabilidad y en los cuidados. Las mujeres tienen que estar presentes y ser decisivas en los espacios donde se hace política para transformar, no en debates que no aportan nada nuevo ni son transformadores. Debemos estar en la punta de lanza de la IV revolución industrial, en la toma de decisiones, en los empleos y en el conocimiento que rodea esta etapa. La agenda 2030 nos obliga a sentar las bases de otro modelo de crecimiento, de otro modelo de sociedad y la sostenibilidad medioambiental no debe ser la única prioridad en esta agenda.

“Las mujeres tienen que estar presentes y ser decisivas en los espacios donde se hace política para transformar, no en debates que no aportan nada nuevo ni son transformadores”

Resulta igual de importante la sostenibilidad social, que pasa por reforzar la educación inclusiva, igualitaria y de calidad para todas las personas y por esa frase tan recurrente ahora de “no dejar a nadie atrás” lo que significa apostar por políticas públicas del estado del bienestar.

ARTÍCULO

LAS ESTUDIANTES DE GRADO Y MÁSTER ANTE SUS CARRERAS FUTURAS: LA IMPORTANCIA DEL ASOCIACIONISMO EN LA TOMA DE CONCIENCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El pasado mes febrero, el nodo andaluz de la asociación de mujeres investigadoras y tecnólogas (AMIT-A), celebró su encuentro anual. AMIT es una organización no gubernamental y sin ánimo de lucro, de ámbito estatal, integrada por investigadoras y tecnólogas de variadas disciplinas que desarrollan su labor investigadora, tecnológica, o de gestión de la ciencia en organismos y centros de investigación españoles públicos y privados. En su nodo en Andalucía, se trabaja por la construcción de una red local, que impulse las carreras de las mujeres que hacen ciencia desde la comunidad andaluza. Y, la irrupción de la terrible pandemia de la COVID-19, no ha sido óbice para que la voz de las andaluzas que hacen ciencia se haya seguido escuchando con fuerza.

En esta ocasión, inevitablemente, el foro de discusión, se ha visto abocado a desarrollarse *on-line*, lo que fue posible gracias a la colaboración técnica de la Universidad de Málaga (cuyo Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (VIDAS) participó, activamente, en la organización del encuentro). No obstante, el entorno virtual no supuso menoscabo alguno al impulso de la red de apoyo que AMIT-A quiere ser para todas las investigadoras y universitarias, concienciadas en conseguir la plena participación de las mujeres en la Investigación, la Ciencia y la Tecnología. Es más, supuso una oportunidad de extender su alcance a colectivos que, habitualmente, no acceden a estas jornadas, como es el caso del alumnado de grado y máster.

Así, paralelamente, ante el reto que supone concienciar a las estudiantes de la importancia que, para el desarrollo de sus carreras futuras, puede tener el asociacionismo y la toma de conciencia de la



SUSANA GAYTÁN GUÍA

- Profesora Titular de Fisiología. Universidad de Sevilla.
- Directora del Seminario de Etología Humana. Universidad de Sevilla.
- Secretaria del nodo andaluz de AMIT
- Responsable de la Promoción de la Perspectiva de Género en la Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla.

perspectiva de género en la práctica investigadora, aprovechando en el encuentro, se decidió formar grupos de trabajo, con el alumnado de estos niveles, que mostró interés en participar. Dada la importancia que reviste analizar el impacto que, este tipo de eventos, tiene en el público participante, y en aras de reunir datos sobre el estado de opinión que el asociacionismo y la perspectiva de género tienen en los segmentos más jóvenes del trabajo científico, se diseñó un sencillo sistema de encuestas de valoración que midiese (en su caso) las modificaciones de sus opiniones que los testimonios escuchados provocasen. Para ello, al inscribirse se les suministraba, a través de una aplicación telefónica, un pequeño cuestionario (tablas 1 y 2) que permitiese conocer sus posiciones antes de oír a las especialistas que participaron en el evento, y lo mismo al finalizar éste.

El nodo andaluz de AMIT, en clave de género, convoca a la reflexión cada febrero:

Dadas las fechas de la celebración de las Jornadas de AMIT-A, resultaba muy conveniente contextualizar el contenido propuesto, relacionándolo con la celebración del “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia”, pues, lamentablemente, se sigue produciendo el refuerzo y perpetuación de unos estereotipos de género, que establecen una imagen subalterna o, simplemente, inexistente de la participación de las mujeres en ciencia. Como es bien sabido, el “11 de Febrero” nace como una iniciativa ciudadana que persigue fomentar las vocaciones investigadoras en niñas y adolescentes, por lo que es una magnífica ocasión para visibilizar el trabajo de las científicas y tecnólogas, y potenciar los roles femeninos en el ámbito investigador. De hecho, resulta imprescindible manifestar que, estos estereotipos, tan arraigados son, en última instancia, la causa de “la brecha de género”, tan presente en todos los ámbitos sociales y, como no, también, el científico. Por tanto, incluir actividades, que los evidencien y permitan su análisis, debería contribuir a desarrollar un ambiente formativo mucho más acorde con los planteamientos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se deben impulsar en la educación superior. Con este marco conceptual, se invitó al alumnado a incluir estas jornadas en su programa de actividades académicas.

“...resulta imprescindible manifestar que, estos estereotipos, tan arraigados son, en última instancia, la causa de “la brecha de género”, tan presente en todos los ámbitos sociales y, como no, también, el científico”

A este compromiso con un marco formativo potenciador de la igualdad de oportunidades, se referiría, al inicio del encuentro, el Rector de la Universidad de Málaga, Ángel Narváez, cuando mostró su satisfacción por haber sido elegida su Universidad como el ámbito, donde trabajar y debatir, desde el compromiso con los temas de promoción de inclusión de la perspectiva género en el día a día universitario. A continuación, Adela Muñoz, Presidenta saliente de AMIT-Andalucía, moderaría la Mesa Inaugural en la que se debatió sobre la situación actual de las condiciones de trabajo de las nuevas generaciones de investigadoras (y como mejorarlas). Participaron en ella, Isabel Jiménez, Vicerrectora de VIDAS, que puso en valor la relevancia de las Unidades de Igualdad en el devenir diario de la vida universitaria, y Concepción López, responsable de Igualdad de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), que aprovechó la ocasión para anunciar la puesta en marcha de diferentes iniciativas que respetan, y fomentan, el principio de igualdad en los diferentes procesos evaluadores en los que participa la agencia.

A continuación, durante la primera de las ponencias (presentada por la Vicepresidenta saliente de AMIT-A, Margarita Sánchez) se mostraron los resultados de la investigación, realizada por la doctora en Ciencias Políticas y de la Administración María Bustelo, sobre las condiciones de trabajo, los usos del tiempo académico y la producción científica en tiempos de COVID-19; concluyendo que, los datos reunidos, muestran que la pandemia ha puesto al descubierto desigualdades, que ya existían, pero que se han agravado, por lo que debe trabajarse, más, en sacar a la luz las causas (estructurales, sociológicas y, desde luego, culturales) que se ocultan detrás de la manifestación intensificada de estas *brechas de género* en el progreso de carreras, aparentemente, ya asentadas.

Con la segunda ponencia, se abordaron las barreras en la carrera profesional de jóvenes investigadoras, científicas y tecnólogas, desde el ámbito asociativo, por parte de Lydia González, del Departamento de Internacionalización de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), que destacó la irrupción del problema de la precariedad en el trabajo científico. Esta precariedad generalizada también esconde unas características específicas en el caso de las mujeres, y

“...la pandemia ha puesto al descubierto desigualdades, que ya existían, pero que se han agravado, por lo que debe trabajarse, más, en sacar a la luz las causas (estructurales, sociológicas y, desde luego, culturales) que se ocultan detrás de la manifestación intensificada de estas brechas de género en el progreso de carreras, aparentemente, ya asentadas”

las exigencias personales que de ellas se esperan. También aquí, por tanto, es imprescindible más trabajo de escucha y visibilización, para que la igualdad de oportunidades sea algo más que una utopía deseable.

Tras el descanso, se reanudó la jornada con la Mesa Redonda sobre científicas y redes sociales con la participación como ponentes de Conchi Lillo (Profesora Titular de Neurociencias de la Universidad de Salamanca) y Laura Morrón (Licenciada en Física y directora de la editorial Next Door Publishers) y moderada por, la entonces Secretaria de AMIT-A, Susana Gaytán. Lillo y Morrón pusieron sobre el tapete, algunos aspectos importantes en la comunicación a través de estos medios, en teoría, tan abiertos. Por ejemplo, es un hecho bastante generalizado que, en las interacciones en las redes sociales, se cuestionen (con más frecuencia y más virulencia, además) las opiniones femeninas por, precisamente, esto: proceder de mujeres. Obviamente, no se trataba de demonizarlas: las redes son un reflejo (quizás deformado, quizás amplificado, pero reflejo al fin) de las sociedades que las usan. El mensaje es que, aunque las mujeres, aún hoy, sufren un juicio *a priori*, por su sexo, en las redes, sin duda, esto no debe parar su presencia: bien al contrario, debe espolear su visibilización y participación, disfrutando de los aspectos positivos de la sociedad de las tecnologías de la comunicación como son establecer, y ampliar la base de contactos, o acceder a muchas herramientas de aprendizaje.

Seguidamente, tuvo lugar la presentación del proyecto de salas de mentorización, coordinado por Isabel Jiménez y Lydia González. Gloria Priego de Montiano (profesora de Historia Contemporánea de la Universidad de Córdoba y, anteriormente, vocal de la Junta Directiva de AMIT-A), presentó las intervenciones en las que se subrayó la trascendencia, en el proceso de aprendizaje y enriquecimiento mutuo, que podría tener la realización de un programa de mentorazgo que apueste, desde la perspectiva de género, por una relación horizontal entre mujeres en diferentes momentos de sus carreras profesionales.

Por último, Adela Muñoz, con un resumen de las conclusiones, cerraría el intenso día, al que pondría broche final, la proyección del vídeo que difunde la iniciativa *#NoMoreMatildas*, impulsada desde AMIT y que ejemplifica, a la perfección, el objetivo final que

“...es un hecho bastante generalizado que, en las interacciones en las redes sociales, se cuestionen (con más frecuencia y más virulencia, además) las opiniones femeninas por, precisamente, esto: proceder de mujeres”

debe perseguir el asociacionismo científico entre mujeres que investigan. El “Efecto Matilda” recibe dicho nombre en honor a Matilda Joslyn Gage, la primera activista que denunció la injusticia de haber ignorado, durante años y de manera sistemática, los hallazgos de numerosas científicas. Esta iniciativa busca sensibilizar ante el hecho de que las mujeres ESTABAN ALLÍ lo que ocurre es que, activamente, se les subordinó o, directamente, ignoró.

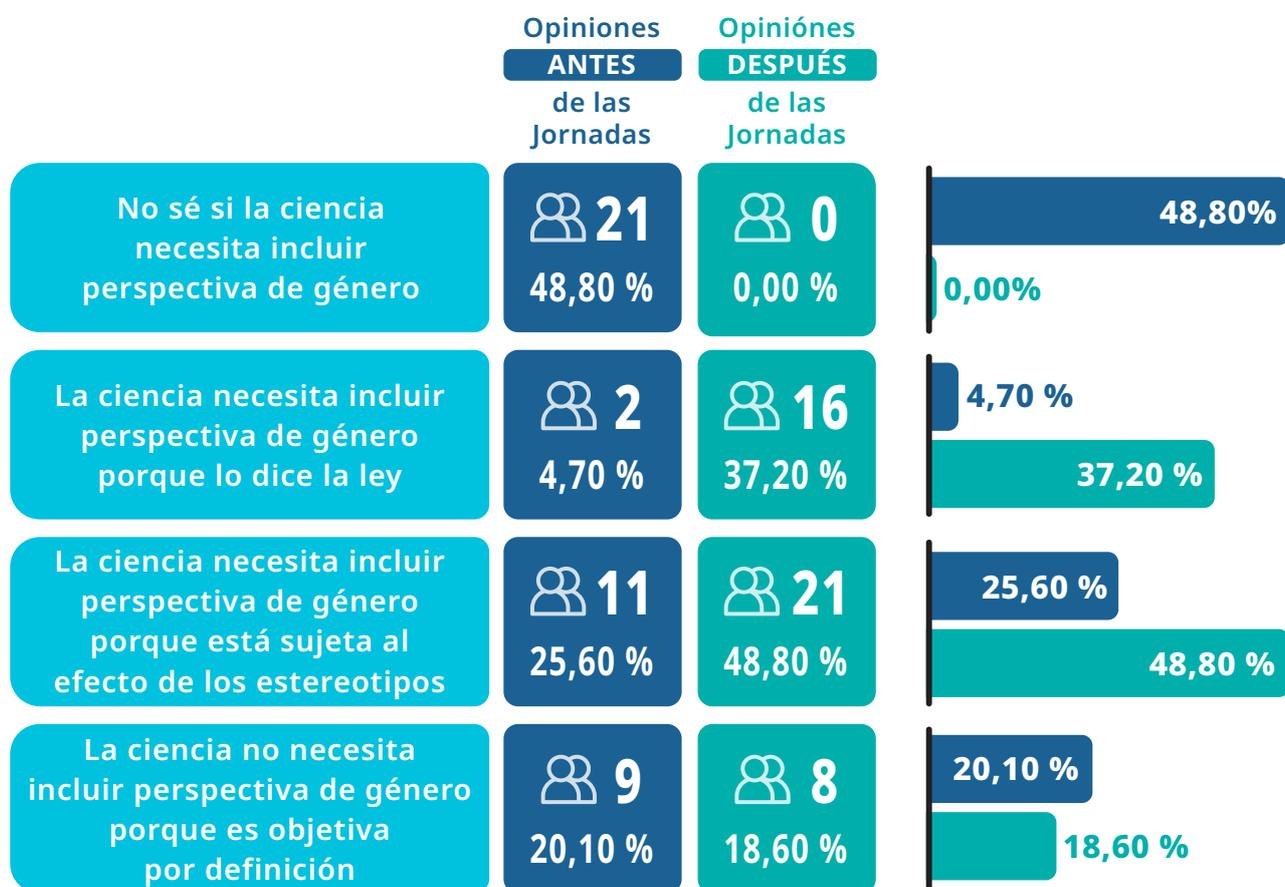
En ese momento, el alumnado participante en el proyecto prospectivo sobre el impacto de actividades como la descrita, recibió de nuevo, en sus teléfonos, el cuestionario (tablas 1 y 2) con las preguntas que debían valorar su grado de concienciación sobre la necesidad de implementar, con perspectiva de género, todos los campos de la ciencia y la tecnología.

Explorando el impacto de los espacios de reflexión y la necesidad de seguir visibilizando las desigualdades de género, también, en el trabajo científico.

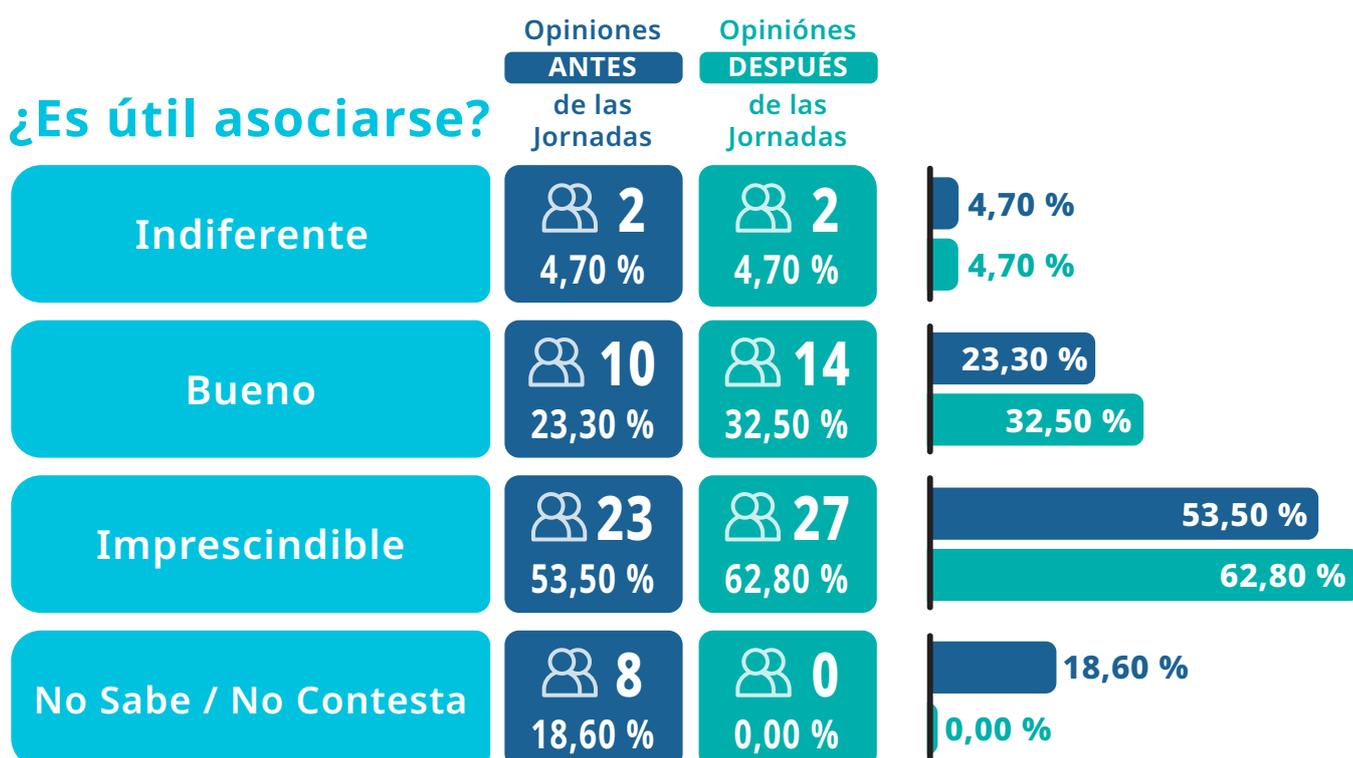
Los resultados obtenidos permitieron realizar una foto fija del estado de opinión, ante la perspectiva de género entre el alumnado. El análisis de dichos datos, por otro lado, debe servir de acicate para nuevas acciones en esta dirección. Un encuentro virtual, como el descrito, permitió la posibilidad, que no se podía desperdiciar, de la apertura de las clases habituales a nuevos ámbitos de reflexión y debate. El aula universitaria debe ser es un espacio para crear un ambiente de aprendizaje centrado en el progreso individual del alumnado. Sin olvidar que la experiencia grupal es una de las mejores herramientas para conseguir dicho objetivo. Por tanto, lo ideal, es contemplar, simultáneamente, ambos aspectos aprovechando cualquier ocasión de inmersión del alumnado en la realidad social a la que, más pronto que tarde, se habrá de enfrentar. Esto es lo que se pretendía al invitar, a este alumnado a, no solo asistir a las sesiones, sino opinar sobre ellas y compartir, con su grupo-clase, estas opiniones. En este sentido, se diseñó este estudio longitudinal que explorase, con los datos recogidos a través de breves cuestionarios (tablas 1 y 2), el modo de posicionarse, al respecto de la problemática de género, del alumnado en sus últimas etapas formativas y, con ello, elaborar un diagnóstico de la situación.

“...El «Efecto Matilda» recibe dicho nombre en honor a Matilda Joslyn Gage, la primera activista que denunció la injusticia de haber ignorado, durante años y de manera sistemática, los hallazgos de numerosas científicas”

•**Tabla 1:** Explorando la toma de conciencia en perspectiva de género entre las estudiantes de la educación superior:



•**Tabla 2:** Agruparse para avanzar: Cuestionando la utilidad del asociacionismo:



Conclusiones:

Las respuestas analizadas evidenciaron que, en entornos como el académico, el prejuicio de género sigue muy presente. Sin embargo, también puso de manifiesto la trascendencia y el valor de eventos (como las jornadas que promueve AMIT-A) que denuncian este hecho. El alumnado participante modificó, notablemente, sus opiniones y, es de esperar, que esto sea un indicador de lo que, en general, ocurra cuando se presenta la situación real de las mujeres en ciencia en boca de sus protagonistas. De ahí la importancia de seguir promoviendo que las mujeres que empiezan se unan a colectivos como AMIT que, desde la perspectiva de género, identifique sus vulnerabilidades y potencien el progreso de sus carreras.

Para saber más:

- Dunham, Y., Baron, A.S. y Banaji, M.R. (2014): "The development of implicit gender attitudes". *Develop. Science* (1-9).
- Gaytán Guía, Susana Pilar (2016)."Estrategias para la introducción de la perspectiva de género en el curriculum de ciencias biológicas: aproximación etológica a los patrones de liderazgo: una iniciativa didáctica". Publicado en: *Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinarias: VI Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, p 328-340.
- Gaytán, S.P. (2014): "Gender and Leadership: an Approach to the Differences between Women and Men in Management" *Hyperion Economic J. Vol. II, N°1-2*,(1-11).
- Gaytan S.P., Daily M. (2013): "Leaders playing to their strengths", en *Business Development Opportunities. European Commission. Siedlce University of Natural Sciences and Humanities, Siedlce* (111-116).
- Link noticia *Diario Sur* (www.diariosur.es): "*La UMA, punto de encuentro para las mujeres investigadoras y tecnólogas.*"

ARTÍCULO

MUJERES LESBIANAS EN LA HISTORIA

Los escritos más antiguos sobre el amor entre mujeres provienen de la antigua Grecia. La poetisa Safo de Lesbos es uno de los principales iconoslésbicos de la historia. En sus poemas hacía referencia al amor y el deseo hacia las mujeres.

El código de Hammurabi también alude a mujeres que sienten atracción hacia otras mujeres. Menciona una clase de mujer llamada *salzikum*, palabra que significa *hija hombre*. Éstas tenían más derechos hereditarios que las mujeres comunes y podían heredar gran parte de los bienes paternos. Esto permitía a las *salzikum* formar una familia con una o varias esposas.

El cristianismo concibió el lesbianismo como un acto contranatura. En el año 1073 todas las copias de los poemas de Safo fueron quemadas en Roma y Constantinopla por orden de la Iglesia Católica.

En 1260 se promulgó el *Livre de justicia et de pier*, la primera ley civil que condenaba el lesbianismo: *Mujer que lo hace debe perder cada vez un miembro y a la tercera debe ser quemada*

En 1400 Bartholomeo de Saliceto se basa en la Lex foedissiman (287 d.c.) para condenar el lesbianismo a la pena de muerte. Esta ley de Diocleciano y Maximiano penaba la prostitución y a las mujeres libertinas.

Una pragmática de los Reyes Católicos, promulgada en 1497, hacía referencia al castigo que recibirían las mujeres que tuviesen sexo con otras mujeres:

Lo mismo en cuanto a las mujeres, si una fémmina actúa contra natura con otra, o el varón con la fémmina contra natura [...]. Pero cuando se verifique que las mujeres pecan como se ha expresado, [...] dado que este coito de mujer con mujer no se halla castigado ni por la ley divina ni humana [...] si bien es pecado grave, no es tan grave como el vicio sodomítico de varón con varón, pues es mayor la perturbación del orden natural en el sodomítico que en



CHARO ALISES CASTILLO

- Abogada. Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos.
- Coordinadora del Servicio de Atención Jurídica Gratuita a Víctimas de Delitos de Odio del Ilustre Colegio de Abogados de Málaga.
- Doctora en Ciencias de la Comunicación.

éste (de las mujeres) [...] Segundo porque en aquél (vicio sodomítico), se perfecciona el coito, y la imagen de Dios resulta dañada: sin embargo [...] es imposible la polución entre mujeres, pues solamente resulta dañada su voluntad, dado que consienten en el acto libidinoso y lo persiguen con vehemente deseo; pero no pueden conseguirlo, y las mismas saben que no lo pueden lograr. En tercer lugar, porque el vicio sodomítico es más repugnante a las intenciones de la naturaleza [...] de donde debe interpretarse que estas mujeres delincuentes no deban ser castigadas con la muerte en las llamas como por el vicio sodomítico, sino con otras penas arbitrarias inferiores a la pena de muerte, penas que serán más severas cuando se viole la virginidad por medio de algún instrumento [...].

Como se deduce de este texto, las relaciones entre mujeres se consideraban menos reprobables que los actos sexuales entre hombres. El derroche de semen sin finalidad procreadora está en la génesis de esta mayor inquina punitiva. Se consideraba que, al no darse esta circunstancia en el caso de dos mujeres, sus prácticas sexuales merecían un castigo menor.

Hasta 1560, el Tribunal Supremo Inquisitorial de Madrid no reconocía casos de lesbianismo cuando las mujeres no hubiesen utilizado un *instrumento* que simulase un pene para realizar la penetración, a pesar de acusaciones de contrario. En la primera década del siglo XVI, es conocido el caso de Catalina de Belunza y Mariche, en el cual el Fiscal General de San Sebastián, acusa de *penetrarse entre sí como lo harían un hombre y una mujer desnudas, en la cama, tocándose y besándose, la una encima del vientre o la panza de la otra, un crimen que habían perpetrado en numerosas y diversas ocasiones*. Tras apelación, el Tribunal Supremo terminó retirando todos los cargos.

En 1745 la Inquisición condenó a Francisca García “La desnarizada” por bruja, prostituta y lesbiana ya que varias mujeres testificaron que las había seducido para mantener relaciones sexuales: *La rea quería divertirse con ella como si fuese hombre fingiendo miembro según su antojo*.

Los jueces inquisitoriales actuaban en aquellos supuestos en los que advertían prácticas sexuales que se consideraban desviadas y, en consecuencia, heréticas. Era, por tanto, la herejía lo que la Inquisición perseguía ya que no era de su competencia juzgar las prácticas sexuales.

“Los jueces inquisitoriales actuaban en aquellos supuestos en los que advertían prácticas sexuales que se consideraban desviadas y, en consecuencia, heréticas”

El lesbianismo era conocido en Europa y en parte, sobre todo entre las mujeres más cultas y de capas sociales más altas, seguían los modelos de amistad de la homosexualidad masculina. En estratos sociales más bajos, era común que las mujeres viviesen solas, en grupos con otras mujeres -sobre todo las más pobres- o en casas de nobles, donde las sirvientas dormían a menudo en grupos diversos, incluyendo a la señora de la casa y las damas de compañía. Este tipo de situación permitía una gran intimidad entre mujeres. También hay indicios de relaciones entre mujeres entre las prostitutas y en las cárceles.

El 8 de junio de 1901, en la Iglesia San Jorge de A Coruña, se casaron Marcela Gracia Ibeas y Elisa Sánchez Loriga, dos maestras que se habían conocido cuando estudiaban magisterio en una institución religiosa. Elisa se hacía pasar por un hombre llamado Mario Sánchez.

Cuando las descubrieron, fueron sometidas al escarnio público y perseguidas por las autoridades. Huyeron a Portugal donde las detuvieron y encarcelaron a petición de la policía española. Pasaron varias semanas en prisión hasta ser absueltas, momento en el que decidieron marcharse a Buenos Aires.

La boda de Elisa y Marcela nunca se anuló, por lo que podemos decir que el suyo fue el primer matrimonio igualitario que se celebró en España.

A pesar de la vigilancia y el control existente, se crearon espacios de reunión para lesbianas, como el Círculo Sáfico de Madrid, también conocido como Lyceum Club, que se convirtió en un lugar de encuentro para mujeres durante la década de los años veinte del pasado siglo, al estilo del Círculo de Costura de Hollywood. Organizado por la escenógrafa Victorina Durán, allí se dieron cita la abogada y política Victoria Kent, las escritoras Carmen Conde y Elena Fortún y la poeta Lucía Sánchez Saornil, entre otras.

Respecto a las relaciones afectivas y sexuales entre mujeres, el Código Penal de 1928 establecía: *En los delitos de abusos deshonestos sin publicidad ni escándalo entre hembras, bastará la denuncia de cualquiera de ellas, y si se realiza con publicidad o producen escándalo, bastará la denuncia de cualquier persona. En los cometidos entre hombres, se procederá de oficio.*

“La boda de Elisa y Marcela nunca se anuló, por lo que podemos decir que el suyo fue el primer matrimonio igualitario que se celebró en España”

El régimen de Franco excluyó a las mujeres lesbianas de la Ley sobre peligrosidad y rehabilitación social de 1970, ya que en esa época no se concebía que dos mujeres pudiesen tener relaciones sexuales. A las lesbianas las denunciaban las familias o gente conocida, las repudiaban, y muchas acabaron en hospitales psiquiátricos, donde se les aplicaron los sistemas de supuesta 'curación', como electrochoques. Internarlas en manicomios era otra forma de encarcelarlas, de privarles de libertad.

También se siguieron procedimientos penales contra algunas mujeres durante la dictadura franquista por apartarse de la heteronormatividad impuesta.

Está documentado el caso de María Elena, detenida el 26 de marzo de 1969. Fue condenada por la Ley de Vagos y Maleantes a internamiento entre 127 días y un año, 2 años de prohibición de residencia en Barcelona y 2 años de vigilancia. En su expediente, el nº 296 de 30 de Marzo, se hacía constar: *Desde el punto de vista cromosómico, se trata de una mujer con los senos poco desarrollados, pero con una conformación normal de su aparato sexual. El clítoris es de tamaño normal. Sin embargo, para un diagnóstico exacto de su síndrome sería necesaria la comprobación de su sexo cromosómico. Esto no hemos podido hacerlo. De todas formas pensamos que no se trata de una desviación cromosómica sino de una desviación psíquica en que una vivencia ha desviado el curso normal de la libido.*

La institución a la que fue enviada María Elena emitió el siguiente informe: *Su clara, definida y manifiesta tendencia a la homosexualidad, la hacen particularmente peligrosa para convivir con las jóvenes acogidas en este Patronato, a las que ya ha pretendido hacer objeto de prácticas homosexuales en los escasos días que lleva internada. Tal peligrosidad, nos hace poner a la referida joven a disposición de este Ilmo. Juzgado especial, máxime, a mayor abundamiento, cuando nuestros servicios de readaptación nos informan en sentido absolutamente negativo en cuanto a la posibilidad de reeducación de esta joven, dada su edad y características.*

La Ley de peligrosidad y rehabilitación social se reformó el 26 de diciembre de 1978 eliminándose de su articulado el delito de homosexualidad. Sin embargo el delito de escándalo público siguió en vigor. En base a esa figura penal, el 23 de octubre de 1986, la policía detuvo a

“También se siguieron procedimientos penales contra algunas mujeres durante la dictadura franquista por apartarse de la heteronormatividad impuesta”

dos mujeres por besarse en la boca en la Puerta del Sol. El delito de escándalo público fue derogado en 1988.

Aunque las circunstancias legales y sociales han cambiado, aún queda camino por recorrer para la consecución de la igualdad real de las mujeres lesbianas.

Todavía existen Comunidades Autónomas que niegan el acceso a las técnicas de reproducción asistida por el sistema público de salud a las parejas de mujeres. En cuanto a la filiación, el artículo 7.3 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida establece: *Cuando la mujer estuviese casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, esta última podrá manifestar conforme a lo dispuesto en la Ley del Registro Civil que consiente en que se determine a su favor la filiación respecto al hijo nacido de su cónyuge.*

El requisito del matrimonio impuesto a las parejas de mujeres para acceder a la filiación de sus hijas e hijos constituye una flagrante discriminación con respecto a las parejas heterosexuales, a las que no se les impone esa obligación. Además no tiene fundamento jurídico alguno exigir el matrimonio previo. Esta imposición legal es fuente de graves perjuicios para las parejas de mujeres, que se ven abocadas a instar procedimientos de adopción de sus propios hijos e hijas en el caso de que no hayan podido casarse antes de que sus bebés nazcan. Y esto por no hablar de lo que ocurre cuando la pareja se rompe antes de materializarse la adopción y la madre gestante se niega a que la madre no gestante adopte. En estos supuestos, la madre no gestante deberá iniciar un largo, costoso y doloroso procedimiento judicial para que se reconozca legalmente su maternidad.

Las mujeres lesbianas sufrimos aún una doble discriminación: por el hecho de ser mujeres y por nuestra orientación sexual, además de otras situaciones que nos atraviesan y que pueden incrementar la desigualdad. Necesitamos la aprobación de las leyes estatales LGTBI y Trans para alcanzar la igualdad real de derechos.

“El requisito del matrimonio impuesto a las parejas de mujeres para acceder a la filiación de sus hijas e hijos constituye una flagrante discriminación con respecto a las parejas heterosexuales, a las que no se les impone esa obligación”

ARTÍCULO

EVIDENCIAS PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD



Coordinadoras de WOMAT – WOMen in MATHs

(De izquierda a derecha)

LUCÍA MARTÍN MERCHÁN

• Investigadora en la Universidad de Málaga.

ELENA DI IORIO

• Investigadora en el Instituto de Ciencias Matemáticas, Madrid.

PATRICIA CONTRERAS TEJADA

• investigadora en el Instituto de Ciencias Matemáticas, Madrid.

De entre el personal docente e investigador de las universidades públicas españolas en la rama de ciencias, la proporción de mujeres es del 32%: no llega a un tercio. Este es el preocupante dato que revela el informe **Igualdad en cifras** del Ministerio de Educación y Formación Profesional en el curso 2019-2020. Las cifras en el área de matemáticas no son mejores. En **WOMAT (WOMen in MATHs)**, una asociación de mujeres matemáticas en la región de Madrid, nos hacemos eco de los obstáculos que encuentran las mujeres en las distintas fases de su carrera: estereotipos de género, infrarrepresentación en eventos, sesgos de selección, conciliación, por mencionar algunos. Hemos analizado algunas causas y posibles soluciones para amortiguar su efecto.

Cuando las mujeres hacen matemáticas, corren el riesgo de ser juzgadas por el estereotipo de que ellas son peores en esta materia. Este fenómeno, que se ha observado en **diversos estudios**, se conoce como la *amenaza del estereotipo*. Más generalmente, se produce cuando una persona percibe el riesgo de confirmar una característica negativa atribuida a un grupo social al que pertenece. Esta percepción suele darse cuando la persona está en minoría frente a otros grupos sociales, o cuando se le recuerda explícitamente el estereotipo. La situación provoca una respuesta físico-fisiológica que aumenta los niveles de estrés y el esfuerzo para eliminar pensamientos y emociones negativas. A su vez, esta respuesta afecta negativamente al rendimiento.

Quienes sufren la amenaza del estereotipo pueden atribuir su mal rendimiento a una falta de capacidad, lo cual repercute negativamente en su autoestima. A su vez, esto puede desencadenar el **fenómeno del impostor**, o de la impostora, por el que la persona afectada siente que es un fraude intelectual y teme que se le reconozca como un impostor. Estas percepciones se vuelven relevantes cuando la persona se enfrenta a una tarea que exija preparación. Ante la ansiedad por desempeñar la tarea satisfactoriamente, surgen dos opciones: o bien la preparación se vuelve obsesiva, o bien la persona encuentra todo tipo de distracciones hasta que se prepara de forma muy apresurada. Pero cuando la tarea se completa adecuadamente, para el impostor esto nunca se debe a su propia capacidad, sino a su trabajo (en el primer caso) o a la suerte (en el segundo). Por supuesto, esta atribución no fomenta la confianza en una misma, con lo que **el ciclo se repite** una y otra vez.

Se ha visto que tanto el fenómeno del impostor como la amenaza del estereotipo afectan desproporcionadamente a grupos infrarrepresentados, como son las mujeres en ciencias. Además, estos fenómenos pueden explicar por qué, a pesar de que aproximadamente la mitad de estudiantes de matemáticas son mujeres, las cifras bajan a medida que avanza la carrera académica.

“Se ha visto que tanto el fenómeno del impostor como la amenaza del estereotipo afectan desproporcionadamente a grupos infrarrepresentados, como son las mujeres en ciencias”

Las razones las revela un **estudio publicado en PNAS en 2014**. En el estudio, se presentó un examen sencillo de aritmética como prueba de selección para un puesto de trabajo ficticio. Por tests anteriores se sabía que el género no afectaba al rendimiento en esa prueba. El experimento se desarrolló en tres partes: primero, a la persona empleadora solo se le facilitaba información sobre el aspecto físico de las personas candidatas. En este caso, la propensión para contratar a un hombre frente a una mujer era del doble, sin importar el género de la persona empleadora. En la segunda parte, las personas candidatas informaban a las empleadoras sobre su nota en el examen de aritmética. La discriminación seguía vigente, por la tendencia de los hombres a sobrevalorar su propio rendimiento, y de las mujeres a infravalorarlo. Por último, cuando se facilitaba la nota real del examen a las personas empleadoras, la discriminación se reducía, aunque no del todo. Así, el estudio reveló que existía un estereotipo negativo, aunque infundado, hacia las mujeres, estereotipo que sobrevivía incluso a la información facilitada por la persona candidata y que influía en su contratación.

Este estereotipo negativo afecta a los **sesgos implícitos** que se establecen en contra de las minorías. Son muchas las iniciativas propuestas para combatirlos, pero **es necesario preguntarse si funcionan**. Por un lado, este tipo de acciones contribuye a enriquecer la conciencia colectiva sobre la desigualdad de género: hacen que las personas cobren conciencia de las ventajas de las que disfrutan por el mero hecho de pertenecer a un determinado grupo, y de su papel inintencionado en perpetuar la discriminación. En ese sentido, son positivas.

Sin embargo, las acciones que se enfocan particularmente a combatir los sesgos ponen el foco en las elecciones individuales, antes que en los problemas estructurales. Esto fomenta un estancamiento al desincentivar cambios en las reglas y la cultura que gobiernan las instituciones sociales y privilegian determinadas características. Además, la desigualdad de género se despolitiza, al distraer la atención de los contextos históricos, sociales y

“(...) este tipo de acciones contribuye a enriquecer la conciencia colectiva sobre la desigualdad de género: hacen que las personas cobren conciencia de las ventajas de las que disfrutan por el mero hecho de pertenecer a un determinado grupo, y de su papel inintencionado en perpetuar la discriminación”

políticos en los que se producen y se mantienen esas desigualdades. Lo más preocupante es que ni siquiera son efectivas: una **revisión de estudios** que medían los efectos de intervenciones destinadas a reducir los sesgos implícitos en personas adultas concluyó que no hay evidencias claras que indiquen el camino a seguir.

Pero no está todo perdido: desde un punto de vista más global, sí **hay estudios** que analizan las políticas que de verdad contribuyen a aumentar la participación de las mujeres en el área de ciencias. En el ámbito universitario, destacan tres medidas: anonimizar currículums y solicitudes de plazas y proyectos, promover un ambiente inclusivo en las facultades de ciencias, y apoyar la conciliación entre trabajo y vida personal. Dentro de la conciliación, es clave facilitar el retorno a la vida académica tras un permiso laboral.

La necesidad de implementar estas acciones en las universidades españolas es acuciante. Desde WOMAT contribuimos a sensibilizar a la comunidad académica sobre las desigualdades que aún persisten a través de nuestra newsletter mensual, proponiendo soluciones basadas en la evidencia y dando voz a iniciativas en torno al género y las matemáticas. Si quieres saber más, escríbenos a womat@icmat.es o apúntate a la **newsletter aquí**.

“En el ámbito universitario, destacan tres medidas: anonimizar currículums y solicitudes de plazas y proyectos, promover un ambiente inclusivo en las facultades de ciencias, y apoyar la conciliación entre trabajo y vida personal”

ARTÍCULO

LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA SANITARIA. EL MODELO DE ATENCIÓN BIOPSIICOSOCIAL PARA LOGRAR UNA ATENCIÓN MULTIDISCIPLINAR Y COLABORATIVA.



Comisión de Violencia de Género del Hospital Universitario Torrecárdenas:

La violencia de género supone un terrible problema que compromete gravemente la salud de las mujeres, de sus hijos/as y de las personas mayores convivientes. La violencia ejercida contra la mujer constituye un problema social y de salud pública de primer orden.

Desde el Hospital Universitario Torrecárdenas se lleva trabajando durante más de una década de manera continuada para visibilizar la violencia de género, trabajando con adaptaciones específicas del Protocolo Andaluz de lucha contra la violencia de género, además de realizar sensibilización y formación de todos los profesionales sanitarios que intervienen en la atención a las mujeres que sufren maltrato. El objetivo siempre ha sido contribuir a la erradicación de la violencia contra la mujer, y que el hospital sea considerado por las mujeres como un entorno seguro y con personal

BERNABÉ ORTIZ PUERTAS

•Médico especialista en Medicina familiar y Comunitaria.

•Médico del Servicio de Urgencias y Cuidados Críticos.

FRANCISCA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

•Psicóloga.

•Coordinadora de UGC de Salud Mental.

MIGUEL ÁNGEL MIGNORANCE AGUADO

•Subdirector de Enfermería.

especializado en el abordaje de la violencia. En los últimos dos años se han intensificado y potenciado las actuaciones y ahora es el momento de trasladarlos hacia nuestra sociedad.

La Consejería de Salud y Familia y el Servicio Andaluz de Salud han puesto en marcha un programa, renovado en el 2020, que ofrece a las mujeres que son víctimas de la violencia de género la puesta en marcha de planes de atención personalizados, donde la detección precoz de los casos de maltrato se acompañe de una intervención coordinada e integral que facilite la salida de la situación de maltrato para todas las mujeres de Andalucía.

Con esta misión, el Hospital Universitario Torrecárdenas, y en su nombre la Comisión Hospitalaria de Lucha contra la violencia de género, se encuentra en un proceso de acreditación ante evaluadores externos, para conseguir en el mes de junio del 2021 ser el primer hospital en Andalucía y España en conseguir el distintivo de Hospital referente y comprometido contra la violencia de género.

La definición de violencia de género fue establecida en la conferencia de Naciones Unidas de 1993. En dicha conferencia además fue reconocido que la violencia sobre la mujer constituía un problema de salud pública por sus gravísimas repercusiones. En 1998 fue decretada la erradicación de la violencia contra la mujer como una medida de carácter internacional para los servicios de salud.

El proceso de la violencia de género comienza ya en el inicio de la relación de la pareja, son “micromachismos”, asociados a conductas restrictivas y controladoras por parte del maltratador, que van minimizando la capacidad de decisión y autonomía de la mujer, produciendo dependencia, aislamiento y temor de la mujer hacia él. Tiene un carácter progresivo y acumulativo a lo largo de los años antes de poder ser visibilizada y reconocida incluso por la propia mujer. En este entorno, los hijos y las hijas siempre son víctimas de la violencia de género con consecuencias en su desarrollo, de manera que su abordaje siempre es necesario.

Como factores determinantes para que se produzca la violencia de género destaca una relación desigual entre hombres y mujeres, y la “cultura de la violencia” como medio para resolver conflictos. La violencia contra las mujeres es estructural e instrumental, es decir, la

“El proceso de la violencia de género comienza ya en el inicio de la relación de la pareja, son “micromachismos”, asociados a conductas restrictivas y controladoras por parte del maltratador, que van minimizando la capacidad de decisión y autonomía de la mujer, produciendo dependencia, aislamiento y temor de la mujer hacia él”

finalidad del maltrato es someter a la víctima, para poder así controlarla, de ahí la peculiaridad de su presentación con un “carácter persistente, en escalada, recurrente y repetitivo,”. De esta manera la mujer sufre una pérdida progresiva de autoestima, aumentando la sumisión y miedo hacia el agresor.

Nos encontramos, así pues, por desgracia, ante un fenómeno todavía profundamente anclado en nuestra sociedad, en el que los actos de violencia contra las mujeres representan una flagrante vulneración de los derechos humanos. Sin embargo, estamos asistiendo a un progresivo y necesario cambio de nuestra sociedad, que de una manera inexorable y contundente, rechaza la violencia contra la mujer.

Existen situaciones donde las mujeres aumentan su vulnerabilidad frente a este tipo de violencia y es en ellas donde hemos de prestar una especial atención como sanitarios. Destacan como grupo especialmente vulnerable: las mujeres embarazadas, mujeres residentes en medios rurales, mujeres mayores, mujeres con discapacidad y en situación de exclusión social, mujeres VIH y mujeres inmigrantes.

Existen muchas formas de violencia de género, aunque históricamente se han definido tres formas de violencia con unas características específicas: física, psicológica y sexual. Cualquiera de las formas de violencia que se ejercen contra la mujer, por el hecho de ser mujer, tiene consecuencias en todas las dimensiones de la salud de las mujeres: física, psicológica, sexual, reproductiva y social. La mayoría de estudios a nivel mundial han evaluado y abordado, los diferentes tipos de maltrato de forma diferenciada e independiente entre ellos. En nuestra opinión, la mayoría de las situaciones de maltrato que se están produciendo en nuestra sociedad tiene un carácter crónico, repetitivo y en escalada, siendo por lo tanto dinámicas potencialmente predecibles. El maltrato psicológico estará siempre presente como eslabón inicial de la cadena de violencia; su velocidad y ritmo de evolución hacia los otros tipos de maltrato es desconocida. Creemos que existen variables que indicarían predisposición o potenciación de conductas conducentes a otras formas más graves de maltrato en cuanto a pronóstico vital de las mujeres. Puede ser una línea de investigación el hecho de preguntar a todas las mujeres que atendemos en nuestra práctica habitual, con escalas

“Cualquiera de las formas de violencia que se ejercen contra la mujer, por el hecho de ser mujer, tiene consecuencias en todas las dimensiones de la salud de las mujeres: física, psicológica, sexual, reproductiva y social”

validadas para la detección de los distintos tipos de maltrato, intentando buscar la identificación del maltrato psicológico, ya que su detección precoz puede llevarnos a evitar otras formas de maltrato más graves, al iniciar su abordaje como mujer maltratada y de esta manera evitar la escalada del maltrato a otros acontecimientos con lesiones irreversibles e incluso la muerte.

Detectar precozmente estas situaciones y con ello evitar la escalada del maltrato, repercutiría no solo en evitar la pérdida de vidas sino en mejoras en términos de calidad de vida percibida, mejora de salud, evitaría que otros miembros familiares enfermen, descenso de la hiperfrecuentación de estas mujeres, evitando así la medicalización de problemas psicosociales.

La lucha contra la violencia de género tiene como característica principal que su abordaje precisa ser con carácter multidisciplinar, es decir, se implican una gran diversidad de profesionales (tanto en el ámbito sanitario como no sanitario), siendo necesaria una atención diferenciada, según el momento o etapa en el que se encuentra la mujer maltratada. Así cada tiempo y momento va a requerir actuación diferenciada, lo que activará la puesta en marcha de recursos de una manera coordinada entre las distintas instituciones que luchan contra la violencia de género. Todo ello explica la alta complejidad del abordaje y la especialización que requiere y precisan.

En los últimos años, se han puesto en marcha desde la Consejería, la constitución de nuevos equipos de referencia en salud para la violencia de género (constituidos por psicólogos, trabajadoras sociales y enfermería), estableciendo un nexo de unión entre la atención primaria y la atención hospitalaria o especializada, con una buena acogida y buenos resultados. En Almería se encuentra localizado en el Centro de salud Vega de Acá. Se trata de parte de la atención multidisciplinar para las mujeres, sus hijos e hijas y personas dependientes a su cargo, basado en el acompañamiento, empoderamiento y asesoramiento con acceso a recursos en menos de 24 horas desde su activación.

Otro nuevo enfoque que se ha puesto en marcha desde el hospital es la búsqueda proactiva para la detección del maltrato oculto, que consiste en preguntar a todas las mujeres que nos consultan aunque sea por

“Detectar precozmente estas situaciones y con ello evitar la escalada del maltrato, repercutiría no solo en evitar la pérdida de vidas sino en mejoras en términos de calidad de vida percibida, mejora de salud (...)”

otros motivos, pero que presenten algún indicador de sospecha de padecer maltrato, de manera sistemática en la atención sanitaria habitual. Es hora de romper con “mitos y creencias” sobre el maltrato.

Las mujeres que sufren maltrato realizan un mayor uso de los servicios sanitarios, debido a que tienen una peor percepción de su salud, lo que nos da la posibilidad de intervenir. Los servicios sanitarios forman parte de su red social y actuamos como recurso externo a la familia. Aproximadamente, entre el 32-45 % del total de las mujeres que consultan en el Servicio de Urgencias en general han sufrido algún tipo de maltrato a lo largo de su vida. Estas cifras ponen de manifiesto la necesidad de realizar un abordaje desde el ámbito sanitario, realizando un despistaje de signos, actitudes o comportamientos que nos puedan orientar a la identificación de una posible tipología de maltrato hacia la mujer.

La Comisión de Violencia de Género y el Equipo de Dirección del Hospital quieren compartir con el resto de nuestra sociedad almeriense el trabajo que estamos realizando, en estos momentos más intenso, y que podamos hacer realidad la consecución del objetivo final que sería la erradicación de la violencia de género en nuestra sociedad.

Se trata de una tarea importante, donde todos los esfuerzos son válidos y suman: organizar y ordenar todas nuestras acciones y actuaciones con el objetivo de ser lo más eficientes posibles, logrando de esta manera salvar a las mujeres del maltrato.

“Aproximadamente, entre el 32-45 % del total de las mujeres que consultan en el Servicio de Urgencias en general han sufrido algún tipo de maltrato a lo largo de su vida”

ARTÍCULO

WOMEN4CYBER SPAIN (W4C)

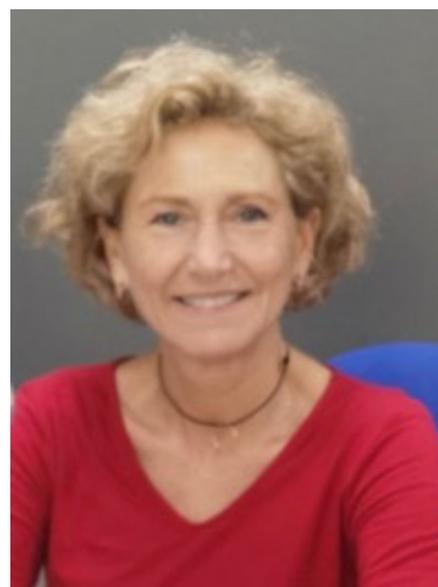
En octubre celebraremos el primer cumpleaños de nuestra asociación, **Women4Cyber Spain (W4C)**, capítulo español de **Women4Cyber.eu**, fundada por la Organización Europea de Ciberseguridad (ECISO), y la primera asociación de mujeres en Ciberseguridad en España que cuenta con respaldo europeo, cuyo objetivo es promover, fomentar y apoyar la participación de las mujeres en el ámbito de la Ciberseguridad, siendo España el primer Estado miembro de la Unión Europea en contar con un capítulo regional.

W4C Spain se ha constituido como asociación, con la misión de trasladar las actuaciones de la Fundación europea adaptándolas al contexto español, además de integrar y maximizar el impacto de las iniciativas a nivel nacional, entre otras:

- Atraer y retener talento femenino a las carreras STEM
- Dar visibilidad a las profesionales del ámbito de la Ciberseguridad
- Avanzar hacia la equidad de género

Nuestra misión y filosofía se centra en desarrollar y ejecutar proyectos y actividades dirigidos a mejorar el posicionamiento de la mujer en el campo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), especialmente en materia de Ciberseguridad, para así contribuir a desarrollar un ecosistema social y empresarial más inclusivo, diverso y participativo, fomentando e impulsando las sinergias público-privadas y privadas-privadas.

No tratamos sólo de mejorar las estadísticas de paridad en el sector, sino de aprovechar un espacio común de colaboración en el que mujeres y hombres debatan y desarrollen ideas e iniciativas que promuevan la equidad de oportunidades sin sesgos de ningún tipo.



CONCEPCIÓN CORDÓN FUENTES

- Responsable de Protección de Datos, Transparencia y Seguridad Física de Emasa.
- Miembro del Comité de Expertos Independientes para la elaboración de la Estrategia Nacional de Ciberseguridad 2019.
- Graduada en Ingeniería de Computadores (UMA); Ingeniera Técnico de Sistemas (UMA); Máster Ciberseguridad EIG, DELOITTE; Director Seguridad (UPO)

En concreto hemos fijado cuatro objetivos específicos que se están desarrollando a través de medidas y actuaciones concretas. Entre ellas destacamos:

- Identificar, ampliar y garantizar la acción conjunta de la comunidad de las personas de profesionales del sector TIC y de la Ciberseguridad
- Fomentar la representación femenina en eventos
- Promover programas de formación personalizados para la especialización del sector TIC y Ciberseguridad en todos los ámbitos, educación reglada y no reglada
- Incrementar la presencia de la mujer en proyectos de Innovación e Investigación en las TIC y Ciberseguridad
- Ayudar e impulsar el emprendimiento femenino en el sector
- Colaborar con otras asociaciones del sector para impulsar el intercambio de ideas y proyectos de manera que se sumen los esfuerzos y recursos de todos en beneficio de la sociedad, estableciendo actividades conjuntas.

La Junta Directiva la formamos quince mujeres de distintas ciudades de España, que trabajamos tanto en el ámbito público como en el privado.

En la corta vida de nuestra asociación, ya hemos conseguido grandes logros, destacando entre otros:

- Concesión de cinco becas para asociadas desempleadas que les ayuden en su integración en el mundo laboral, fruto de la colaboración formada con la Asociación ISMS
- Acuerdos de colaboración con distintas universidades públicas y privadas, con diferentes particularidades, como descuentos para las asociadas, aportación de profesorado de asociadas, charlas en ciclos de inclusión
- Charlas de concienciación y especialización en institutos
- Conversatorios mensuales, las CybHERTalk, charlas que inspiran, con brillantes personalidades referentes en distintos ámbitos relacionados con la Ciberseguridad y las TIC, de manera que conozcamos su lado humano además del profesional
- Asociados de grandes y pequeñas empresas para aunar esfuerzos, ya que juntos sumamos

CIBERSEGURIDAD somos TODAS LAS PERSONAS de la SOCIEDAD y JUNTAS SUMAMOS.



Women4Cyber Spain (W4C Spain) es una iniciativa que nace con el objetivo de convertirse en un referente en el impulso y visibilización del papel de la mujer en ciberseguridad en España, así como la diversidad de género en el sector. Persigue construir entre todos un mundo digital más seguro e inclusivo.

La Asociación es el capítulo español de Women4Cyber.eu, fundada por la Organización Europea de Ciberseguridad (ECSO), y la primera asociación de mujeres en ciberseguridad en España que cuenta con respaldo europeo.

A través de diferentes proyectos e iniciativas, W4C Spain se convierte un espacio de colaboración donde mujeres en ciberseguridad del mundo académico, la investigación y la industria podamos compartir conocimientos, experiencias y red de contactos, así como motivar a otras mujeres a considerar la ciberseguridad como una profesión en la que desarrollarse y crecer.

Junta Directiva W4CSpain:

Eduvigis Ortiz
Presidenta



Mar López Gil
Vicepresidenta



Rosa Diaz Moles
Vicepresidenta



Idoia Mateo
Vicepresidenta



María de Miguel
Secretaria



Daniela Kominsky
Vocal



Maica Aguilar
Vocal



Eva Roman
Vocal



Concepción Cordón
Vocal



Julia Perea
Vocal



Begoña García Pérez
Vocal



Elena García Díez
Vocal



Ana Ayerbe
Vocal



Soledad Antelada
Vocal



Beatriz Soto
Vocal

RESEÑA

“A LA SOMBRA DE EINSTEIN” DE MARIE BENEDICT

UNA RESEÑA DE ANA BELÉN CASTAÑO FERNÁNDEZ

El 19 de diciembre de 2021, se conmemorará el 146 aniversario del nacimiento de Mileva Marić, la primera mujer de Albert Einstein. Pero ¿quién recuerda a esta brillante matemática y física? Y sobre todo, ¿Cómo se ha reconocido su contribución a la ciencia?. Hemos crecido interiorizando las repercusiones que tuvieron las ideas y estudios del físico Albert Einstein, sus grandes aportaciones y logros, hasta el punto de que su apellido es utilizado de forma coloquial como una manera de decir que alguien es un genio. Sin embargo, poco se sabía sobre las personas que lo acompañaron en su vida.

En el libro “A la sombra de Einstein”, Marie Benedict nos acerca a una de las más sólidas intelectuales y desconocidas científicas del siglo xx, que con 21 años de edad, era la única mujer estudiante de Física en la Universidad Politécnica de Zürich. Era brillante, entregada y sumamente inteligente. Desde el primer momento atrajo la atención de un extrovertido Albert Einstein -cuatro años más joven que ella- quien, para conquistarla, le promete un futuro juntos en igualdad, como compañeros, científicos y amantes. Sin embargo, estos planes de vida y trabajo en común se verán truncados cuando las responsabilidades familiares empiezan a recaer sobre Mileva.

“A la sombra de Einstein” ofrece una visión esclarecedora de la mujer que vivió eclipsada por el genio. Una científica de gran talento que intentó dejar de lado las convenciones de aquella época, pero



A LA SOMBRA DE EINSTEIN

Marie Benedict
 Editorial Planeta
 352 páginas. 2019
 ISBN 978-840821524-0

a quien el amor acabó derrotando. Marie Benedict ha construido un relato convincente y cautivador en el que -cuando estás metido- no quieres dejar de saber más sobre la verdadera historia de esta mujer. El libro pone de relieve hasta qué punto contribuyó realmente a formular la teoría de la relatividad, hasta qué punto tuvo una participación determinante en el éxito de Einstein y, sobre todo, por qué la "historia" la dejó de lado, cuando había pruebas sustanciales sobre cómo colaboraron desde el momento en que se conocieron en 1896, hasta su separación en 1914, y que sufrió no solo a causa de la fama del reconocido físico, sino además, de la cara más oscura y fría de éste.

La historia es contada en primera persona por la misma Milena Maric, quien nos expone las dificultades de vivir en una sociedad machista, clasista y extremadamente preocupada por el país de origen de las personas, destacando especialmente los problemas asociados a nacionalidades como la eslava y la judía en una Europa cada vez más antisemita y menos tolerante.

En este sentido, hay que sumar los obstáculos que tenían las mujeres de la época para estudiar y rechazar las labores que se les atribuían, como ser madre y preocuparse por las labores de la casa. Milena Maric fue una mujer adelantada a su tiempo, con una mente privilegiada que, ayudada y orientada por su padre, logró generarse un espacio en la física que la llevaría a encontrarse también a sí misma.

La historia de Mileva Marić es la historia de la lucha de tantas y tantas mujeres de la época por sobreponerse a las adversidades. Es relato con una narrativa convincente, sincera, fácil y cercana, que atrapa y engancha de inmediato. La novela es fácil de leer y de seguir, con una descripción moderada de los personajes que los acompañaron en sus vidas.

Es una narración que enmarca de forma precisa y detallada la vida de Mileva Marić antes y después de conocer a Einstein. Está desarrollado desde una investigación profunda y detallada realizada por



ANA BELÉN CASTAÑO FERNÁNDEZ

- Licenciada en Matemáticas e Ingeniera Técnica en Informática de Sistemas.
- Doctora en Matemáticas.
- Profesora Sustituta Interina del Dpto. de Matemáticas de Universidad de Almería.

Marie Benedict (que es el seudónimo que utiliza la estadounidense **Heather Terrell** para firmar algunas de sus novelas). Aun conteniendo algunos elementos de ficción, como la propia autora afirma en el libro, el libro desvela la implicación y participación de Mileva en el trabajo científico de Einstein que lo llevó al famoso Premio Nobel y la cara más oscura de éste.

Un libro sumamente interesante que no puede faltar en una biblioteca personal.

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD - BERDINTASUNERAKO ZUZENDARITZA (UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA) (UPV/EHU)

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

Unidad de Igualdad-Berdintasunerako Zuzendaritza (UI-BZ)

La Dirección para la Igualdad/Berdintasunerako Zuzendaritza se creó en 2006, con el objetivo de avanzar hacia la igualdad real de mujeres y hombres en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). La creación de la Dirección fue el resultado del trabajo previo de un grupo importante de personas comprometidas, la mayoría mujeres, con la lucha por la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos y espacios de la sociedad vasca.

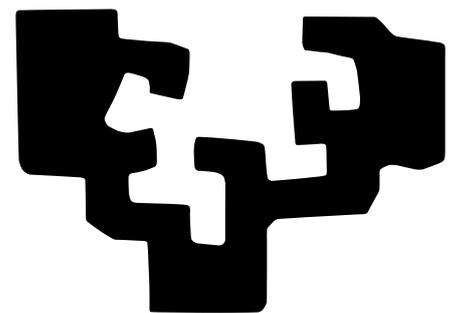
Las acciones emprendidas por la Dirección desde su creación han tenido como finalidad el cumplimiento, tanto de las funciones que le fueron encomendadas, como de los objetivos perseguidos por las diferentes leyes, referidas siempre al espacio universitario. Así, por ejemplo, la supervisión de la composición equilibrada de las comisiones evaluadoras o la paridad en los órganos colegiados.

Tras un primer Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la UPV/EHU (2007), se elaboró un informe desagregado por sexo del colectivo universitario -alumnado, PAS y PDI- en diferentes áreas de la actividad universitaria, y en 2009 se creó la Comisión de Igualdad de la Universidad, con objeto de diseñar y coordinar los planes de igualdad de la entidad.

A través de esta unidad y durante todos estos años se han puesto en marcha tres planes de igualdad.

Sin ánimo exhaustivo, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010/2013), se sustentó en la implantación y el desarrollo transversal de la igualdad de género en los cuatro ejes fundamentales de la Universidad: docencia, investigación, relaciones socio laborales e institucionales.

eman ta zabal zazu



UPV EHU

•**Personas que componen la Unidad de Igualdad:**

•**Dirección unipersonal:**

Elena Leïñena

•**Técnica de igualdad:**

Enara Aguirre

•**Auxiliar administrativa:**

Ana Isabel Ríos

El II Plan de Igualdad (2014-2017) se aprobó tras crearse la Comisión Intersectorial de Igualdad de las comisiones negociadoras del PDI y PAS funcionario y del PDI y PAS laboral. En este segundo Plan, se consolidaron las acciones previamente implantadas para alcanzar los objetivos generales relativos a la integración del género en la generación y transmisión del conocimiento, la igualdad de trato y de oportunidades y los relativos a visibilizar el compromiso de la Universidad con la igualdad.

En este momento, estamos desarrollando las acciones recogidas en el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2019-2022), y su horizonte no es otro que contribuir a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, entre los que se recogen la igualdad de género (ODS 5) y la sostenibilidad (ODS 11).

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

U.I-B.Z La actuación fundamental de este III Plan ha sido la elaboración y la implantación del Protocolo contra las Violencias de Género (2018), protocolo que ha recibido el reconocimiento a nivel estatal, con la concesión del Premio Menina (2020). En este sentido, es preciso destacar que está siendo un instrumento normativo de primer orden para abordar con efectividad los casos de acoso y de violencia en el entorno universitario. Durante los últimos 2 años se ha asistido y acompañado a las víctimas, siempre en respuesta a una solicitud personal, libre y voluntaria, garantizándoles la más absoluta discreción y confidencialidad.

Por otro lado, las acciones emprendidas en el marco del III Plan de Igualdad descansan la mayoría de ellas en programas de formación y cursos. Así, cabe destacar:

- En el ámbito estrictamente académico, el programa de liderazgo Akademe, el cual ha facilitado e impulsado que profesoras e investigadoras de nuestra Universidad se hayan postulado más adelante para ser directoras de departamentos, de proyectos de investigación y/o decanas de las diferentes facultades, desterrando así las reservas y los estereotipos que habitualmente han generado esos cargos y puestos de decisión. Muestra de su eficacia, es que tenemos en este momento a una Vicerrectora que fue una de las primeras en realizar el programa.

Hasta ahora, se han puesto en marcha 5 Programas Akademe, cada uno de ellos integrado por 8 sesiones (5 horas por sesión). Han realizado el Programa 150 mujeres académicas, alcanzándose una valoración altamente positiva.

- En el ámbito docente, contamos con programas gratuitos de empoderamiento con universitarias (Indartu), así como de concienciación con chicos para prevenir las violencias de género (Eraldatu).

“(...) el programa de liderazgo Akademe, el cual ha facilitado e impulsado que profesoras e investigadoras de nuestra Universidad se hayan postulado más adelante para ser directoras de departamentos, de proyectos de investigación y/o decanas de las diferentes facultades, desterrando así las reservas y los estereotipos que habitualmente han generado esos cargos y puestos de decisión”

- Además, se organizan cursos de formación para la igualdad y la diversidad, los cuales abordan diferentes y heterogéneas materias, entre otras, la formación en la utilización del lenguaje inclusivo o los retos que delimitan la nueva masculinidad, la diversidad sexual, o la lucha contra las violencias de género y los abusos en la infancia. En el curso 2019/2020, de las 1.619 personas inscritas se admitieron 1.237 (82% mujeres) y, aproximadamente, el 60% de esa cifra finalizó el curso y se acreditó en la materia cursada.

- En el marco de las ayudas, tenemos varias convocatorias que fomentan la incorporación de la perspectiva de género en los TFG, TFM y tesis, trabajos que son premiados y reconocidos anualmente en el día 8 de Marzo (Premio María Goyri, Francisca de Aculodi y Micaela Portilla), con la participación de la Rectora en el evento.

Una vez traspasado el ecuador del III Plan con un grado de cumplimiento del 70% de las acciones previstas, entre las que restan por ejecutar, el esfuerzo se está focalizando en desarrollar las siguientes:

- En el fomento e introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la docencia, a través de los programas de formación del profesorado (FOPU).

- En el apoyo a las investigadoras e investigadores noveles para que desarrollen su investigación con metodologías que incorporen la perspectiva de género (Laboratorios IKD i3).

- En la promoción del desarrollo temprano de vocaciones científicas y tecnológicas en el colectivo femenino (grados STEM). Atendiendo a este objetivo, se está elaborando un plan integral que aúne acciones que van desde la difusión de valores de interés para las chicas asociados a los estudios de ingeniería, ciencias, arquitectura e informática (creación de cortos audiovisuales), hasta la promoción de proyectos relacionados con esas ramas de la ciencia en su desarrollo curricular, pasando por jornadas organizadas a modo de talleres de verano en los tres campus que integran la UPV/EHU.

- En la aprobación de la Guía de Conciliación, ya elaborada, con objeto de dar respuesta a las diferentes realidades y necesidades familiares, personales y socio-laborales del personal. La Guía está pendiente de aprobación por la Comisión Intersectorial, por la Mesa negociadora y el Consejo de Gobierno, tras la incorporación de las modificaciones pertinentes de la normativa laboral de 2020.

“(...) traspasado el ecuador del III Plan con un grado de cumplimiento del 70% de las acciones previstas (...)”

I.G. ¿Cuáles son los principales retos?

U.I-B.Z En general, cabe decir que en nuestra Universidad se reproducen los obstáculos, sesgos y resistencias que afectan a la sociedad en general. En nuestro caso, no se puede decir que existan más resistencias y retos que en otras universidades del entorno e, incluso, me atrevería a decir que algunas menos por razones obvias, muestra de ello es que en los últimos años han dirigido nuestra Universidad dos mujeres, las Doctoras Balluerka y Ferreira.

Ahora bien, ello no significa que no existan resistencias, de carácter histórico-cultural y académico, esto es, que no haya sutiles sesgos cuando se trata de promover carreras académicas, investigadoras y profesionales.

Tratando de seguir un orden:

- Existen resistencias en el fomento de la inclusión transversal de la perspectiva de género en el ámbito de la docencia en la mayoría de los estudios de grado.

- Hay claras reticencias a visibilizar las aportaciones de la mujer a la generación del conocimiento. Cuesta trasladar esta cuestión a la investigación en determinadas ramas de la ciencia y demandar que se referencien las obras con el nombre patronímico para visibilizar a las autoras. En este sentido, es probable que el personal editor, de bibliotecas y de gestión de datos tengan también cierta incidencia a este respecto.

- El rechazo al tratamiento inclusivo del lenguaje es evidente, como puede observarse en los debates a este respecto que se han trasladado a los medios de comunicación sociales.

- También existen obstáculos para elaborar y proponer proyectos con perspectiva de género en la investigación. Esto es, hay resistencias a plantear proyectos que incorporen valores y objetivos importantes para las mujeres desde el punto de vista de la sostenibilidad, por ejemplo.

- Se advierte, igualmente, que hay resistencias en el desarrollo de tesis y proyectos de investigación con perspectiva de género y, sobre todo, surgen reacciones no muy proclives al impulso de publicaciones internacionales en revistas de impacto de trabajos con temática de género.

- En general, todavía hay resistencias en nuestra sociedad y, por lo tanto, en la universidad en general, en ocasiones resistencias inconscientes, pero que dificultan el dar valor al trabajo femenino en la ciencia y que, en consecuencia, constituyen rémoras al impulso de vocaciones científicas a mujeres jóvenes o en la elección de grados STEM entre las niñas y adolescentes, sobre todo en áreas como las nuevas tecnologías.

“...todavía hay resistencias en nuestra sociedad y, por lo tanto, en la universidad en general, en ocasiones resistencias inconscientes, pero que dificultan el dar valor al trabajo femenino en la ciencia y que, en consecuencia, constituyen rémoras al impulso de vocaciones científicas a mujeres jóvenes o en la elección de grados STEM entre las niñas y adolescentes, sobre todo en áreas como las nuevas tecnologías”

•Y, por supuesto, dado que todavía no está erradicada, es absolutamente imprescindible erradicar y reaccionar ante toda conducta violenta por razón de género, conductas sexistas y cualquier actitud discriminatoria por orientación sexual, etnia, religión, origen nacional, discapacidad o nivel de ingresos en nuestra Universidad.

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

U.I-B.Z Desde la perspectiva jurídica, la articulación legal básica constituye un fundamento importante y necesario, aunque no suficiente, para desarrollar políticas universitarias que promuevan la igualdad de género en todos los estamentos.

De ahí que las instituciones universitarias requieran de desarrollo normativo reglamentario para dar respuesta a determinadas cuestiones o problemas específicos que integran las sutiles resistencias que en el ámbito universitario se puedan generar en las carreras académicas, por ejemplo, en el acceso a los órganos de decisión como son las direcciones de departamentos o institutos, el acceso a las posiciones de IP en los proyectos de investigación o direcciones de tesis, o en relación a los obstáculos académicos que implícitamente se generan en las redes académicas para acceder a los concursos de plazas, cátedras.

Entre las medidas más urgentes que afectan a la igualdad, sin duda la medida por excelencia a aplicar ha de ser aquella que contribuya a erradicar cualquier tipo de violencia sexista entre la comunidad universitaria. Atendiendo a las experiencias que hemos tenido en el marco del III Plan de Igualdad en la UPV/EHU, la más importante ha sido precisamente la implementación del Protocolo contra las Violencias de Género en el espacio universitario, protocolo que seguiremos aplicando. Como se ha adelantado, ha sido y es un instrumento de primer orden para responder ante las situaciones de acoso y violencia de género en este entorno.

En general, nuestra apuesta, también se ha mencionado antes, es la apuesta por la formación. En igualdad hay que formarse y no sólo las mujeres, sino también los hombres. Este es uno de nuestros retos a corto plazo, atraer a la formación en igualdad también a los chicos y al profesorado y PAS masculino.

En el marco de la apuesta formativa, consideramos primordial seguir trabajando en los cursos y programas de formación para empoderar a la mujer en la academia y en la administración y gestión de la Universidad.

“En igualdad hay que formarse y no sólo las mujeres, sino también los hombres. Este es uno de nuestros retos a corto plazo, atraer a la formación en igualdad también a los chicos y al profesorado y PAS masculino”

La visibilidad también es importante para las mujeres en la ciencia. Por consiguiente, se ha de continuar trabajando en la incorporación del lenguaje inclusivo, el tratamiento patronímico de las referencias bibliográficas y la difusión de las obras de nuestras académicas, atendiendo a dos criterios, la relevancia de su investigación y los trabajos que abordan la perspectiva de género.

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

U.I-B.Z La UPV/EHU siempre ha estado comprometida con la igualdad de género y desde hace 20 años oferta estudios feministas en sus posgrados. En este sentido, oferta dos másteres reconocidos, el primero oficial de estudios feministas, y el segundo profesional, a través del cual forma a las agentes y técnicas de igualdad, no sólo de la comunidad autónoma.

Como se ha recogido a través de estas líneas, la Dirección para la Igualdad ha contribuido también a sensibilizar a la comunidad universitaria en todos aquellos aspectos relacionados con la igualdad de género, contando siempre con el apoyo de los sucesivos equipos rectorales.

Ahora bien, en este camino hacia la igualdad la institución ha estado acompañada siempre por Emakunde, el instituto vasco para la mujer, organismo dependiente del Gobierno Vasco que financia determinados programas y cursos de formación que se organizan y desarrollan en la Universidad (por ejemplo, Hezkidetza). El apoyo y, sobre todo, la colaboración programática con Emakunde se considera uno de los elementos más eficaces de coordinación institucional, puesto que se generan importantes sinergias que hacen que las acciones emprendidas en relación a la igualdad de género sean más efectivas y eficaces, evitando solapamientos e ineficiencias.

Otro de los pilares que consideramos necesario articular a corto plazo son las relaciones institucionales con las, en nuestro caso, tres diputaciones forales y el Departamento de Educación del Gobierno Vasco. El objetivo es desarrollar un marco interinstitucional que promueva vocaciones tempranas y atraiga a niñas y adolescentes hacia los estudios STEM.

Entre las estrategias de colaboración institucional a medio y largo plazo, consideramos también necesario trasladar aportaciones en relación a la igualdad de género a la agencia vasca de calidad del sistema universitario vasco, Unibasq, sobre todo en materia de formación. Esto es, propuestas que pueden contribuir a mejorar las

“(...) en este camino hacia la igualdad la institución ha estado acompañada siempre por Emakunde, el instituto vasco para la mujer, organismo dependiente del Gobierno Vasco que financia determinados programas y cursos de formación que se organizan y desarrollan en la Universidad (por ejemplo, Hezkidetza)”

evaluaciones de las comisiones de acreditación, redundando en la mejora de la carrera académica de profesoras e investigadoras, en particular, cuando han de abordar la maternidad y los cuidados familiares.

Siguiendo esa estela, también nos planteamos a medio plazo, influir en la incorporación de los criterios de género en la evaluación de la docencia en la Universidad (Programa Dozentiaz de evaluación de la docencia), en concreto, cuando la docente aborda la maternidad y los cuidados familiares.

Igualmente, es fundamental que la Universidad se incorpore a futuros proyectos que permitan reconocer a las universidades como entidades (públicas) igualitarias. Con toda probabilidad, ello exigirá asumir algunos, si no la mayoría, de los criterios que la Unión Europea (Comisión) articula en orden a asignar los fondos y proyectos de investigación, siempre en colaboración con los institutos para las mujeres (estatal y autonómicos), así como con las diferentes agencias de calidad del sistema universitario español y europeo.

“...es fundamental que la Universidad se incorpore a futuros proyectos que permitan reconocer a las universidades como entidades (públicas) igualitarias”



Fdo. Elena Leñena Mendizábal
Dirección para la Igualdad
Berdintasunerako Zuzendaritza
(UPV/EHU)

TERRITORIO ESTUDIANTE

CONSIDERACIONES PREVIAS

Un día después de los actos de conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGBT, el Gobierno de España presentó el Anteproyecto de Ley para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, que garantiza, entre sus aspectos más destacados, la autodeterminación de la identidad de género en caso de que una persona mayor de 16 años quiera cambiar de sexo en un Registro Civil. Lo cierto es que esta propuesta normativa pretende alinearse con las regulaciones de otros seis países pertenecientes a la Unión Europea -Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Luxemburgo, Malta y Portugal- que han ampliado la protección jurídica y social de las personas LGBTI.

Las claves de este anteproyecto normativo y la polémica suscitada alrededor del mismo entre las diferentes formaciones políticas, incluso en el seno del propio gobierno de coalición, así como el rechazo expresado por parte de determinadas asociaciones feministas, han sido esclarecidos y expuestos, de forma concisa y nítida, en dos interesantes artículos, que han sido elaborados por dos alumnas, **Alba Belmonte y Andrea Orellana**, flamantes graduadas en Derecho por la Universidad de Almería.

Conviene tener presente que nos encontramos en un momento delicado para el colectivo LGBTIQ, que está conociendo algunos retrocesos de sus derechos en algunos países miembros de la UE, sobre todo Polonia y Hungría. Lugares donde las personas que pertenecen a este colectivo están sufriendo discriminación y ataques por parte de sus compatriotas; e incluso en los que se está implantando un discurso de odio por parte de sus autoridades gubernativas que, en algún supuesto, se ha llegado a plasmar en la legislación nacional. No en vano, esta situación indeseable ha llevado a la Comisión europea a iniciar un procedimiento de infracción contra sendos Estados basado en la violación de los valores fundamentales de la Unión, como son la igualdad, el respeto de la dignidad y los derechos humanos, consagrados en el artículo 2 de su Tratado fundacional. Es preciso recordar que el Parlamento Europeo declaró, en marzo de 2021, que la Unión es “una zona de libertad para las personas LGBTIQ”.

Recomendamos vivamente la lectura de ambos manuscritos.

Eva Díez Peralta

*Directora de la Unidad de Igualdad de
Género de la Universidad de Almería*

TERRITORIO ESTUDIANTE

EL COLECTIVO TRANS Y SU CONQUISTA SOCIAL

El pasado martes 29 de junio el Consejo de Ministros aprobaba finalmente el *Anteproyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, popularmente conocida como "Ley Trans". De esta manera, integrando en un mismo texto lo que en un principio pretendía ser tramitado como dos normas distintas (ley LGTBI y ley Trans), con el fin de evitar su bloqueo, se lograba dar inicio a su sendero legislativo tras un largo y complejo período de negociaciones entre los socios del Gobierno.

A través de la presente ley, se pretende saldar la "deuda histórica" que aún ostentamos ante el colectivo LGTBI y la comunidad trans en concreto, adquirida tras décadas de discriminación y vulneración de sus derechos fundamentales. Y es que a pesar de los innegables progresos que hemos logrado alcanzar en cuanto a los derechos y libertades concernientes a este colectivo, no son pocos los estudios que evidencian el largo camino que aún queda por recorrer hasta lograr una igualdad real y efectiva para el mismo. En este sentido, el pasado año 2020, la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) publicaba una serie de datos bastante esclarecedores: en España, un 42% de personas LGTBI se han sentido discriminadas en el último año, y más de la mitad de estos menores sufren acoso escolar, el cual termina a menudo en agresiones físicas. Estas cifras aumentan significativamente cuando hablamos de personas transexuales, las cuales ostentan cifras récord en discriminación en determinados sectores tales como el laboral, educativo o sanitario; lo que a su vez desemboca en una mayor exposición a la pobreza, prostitución, así como a convertirse en víctimas de ataques físicos y sexuales.

Por todo ello, y tras quince años sin avances legislativos significativos en la materia, la ministra Irene Montero celebraba su aprobación en lo que ella



Alba Belmonte Sánchez

•Graduada en Derecho, Universidad de Almería.

•Opositora al Cuerpo Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias.

misma ha considerado como “un día histórico” que supone “un paso de gigante” en la protección de los derechos de las personas transexuales y LGTBI.

Entre las principales aportaciones que la ley supondrá respecto de su antecesora, la todavía vigente ley 2/2007 de 15 de marzo, destacamos especialmente dos:

En primer lugar, la nueva Ley Trans persigue poner fin a la patologización de las personas transexuales. Esto se traduce en el hecho de que las mismas dejarán de estar obligadas a presentar un informe médico o psicológico de disforia de género, así como a recibir un tratamiento hormonal durante dos años para hacer posible su cambio de sexo. La propia presidenta de la Plataforma Trans, Mar Cambrollé, se pronunciaba acerca de estas exigencias calificándolas como “una violación a su dignidad” además de ser “altamente discriminatorias”, puesto que estigmatizan a las personas trans considerándolas enfermas mentales. Así las cosas, el texto normativo aboga por un nuevo procedimiento libre de requisitos previos, a través del cual la persona interesada únicamente tendrá que acudir al Registro Civil y cumplimentar un formulario en el que acepte las consecuencias de su cambio de sexo. Se reconoce pues la plena libertad de autodeterminación de las personas transexuales, que dependerá única y exclusivamente de la libre expresión de su voluntad. De esta manera, España se adhiere a las recomendaciones de la OMS y de la Unión Europea, convirtiéndose en el decimosexto país en el mundo en permitir la autodeterminación de género.

En segundo lugar, esta recoge de manera expresa la libertad de los menores de edad a la hora de determinar su sexo una vez alcancen los 14 años de edad. A partir de los 16 años, estos podrán acudir al Registro Civil por sí mismos; mientras que los menores de 14 a 16 años, habrán de acudir con sus padres o acompañados de un defensor judicial en caso de que estos se opusieran a la decisión del menor (por tanto sigue primando la libertad de autodeterminación). Los menores de 12 años no podrán cambiar de sexo, pero sí de nombre, hasta alcanzar la edad requerida; y durante ese tramo de 12 a 14 años se necesitará aprobación judicial en la que se valore la estabilidad y madurez del menor.

Junto con los anteriores, la futura ley hace referencia a aspectos no menos importantes como son, por ejemplo, la prohibición de las terapias de reconversión, recogida en el artículo 16 del texto normativo, haciendo

“De esta manera, España se adhiere a las recomendaciones de la OMS y de la Unión Europea, convirtiéndose en el decimosexto país en el mundo en permitir la autodeterminación de género”

expresa referencia al controvertido hecho de que la misma imperará “incluso si cuentan con el consentimiento de las personas interesadas o de sus representantes legales.”; así como la imposición de fuertes sanciones a aquellos que discriminen a personas pertenecientes al colectivo LGTBI, para las cuales además el artículo 61 establece la inversión de la carga de la prueba, es decir, será el denunciado el que tendrá que demostrar que su conducta no fue discriminatoria. En los casos más graves, estas conductas podrán ser sancionadas con hasta 150.000 euros de multa.

Si bien es cierto que la aprobación del anteproyecto de ley ha sido presentado como un triunfo y un nexo de unión capaz de “superar” las diferencias dentro del Gobierno de coalición, lo cierto es que este no ha sido recibido con el mismo fervor por parte de determinados grupos tanto del ámbito político como social.

En este aspecto, existen voces disidentes dentro del propio ejecutivo que no han dudado en expresar su disconformidad respecto a parte del contenido normativo. Así, la hasta entonces vicepresidenta primera del Gobierno, Carmen Calvo, se manifestaba en contra del derecho a la autodeterminación de género. Según la misma, le preocupa el hecho de que el género se elija sin más que la mera voluntad o el deseo, puesto que “si se niega el sexo, se niega la desigualdad que se mide y se construye en base a este hecho biológico”, pudiendo suponer entonces un detrimento u obstáculo en la lucha por los derechos de las mujeres. Y es que lo que en realidad supone esta ley es la sustitución del concepto de sexo por el de género, partiendo de la base de que el sexo corresponde a una realidad biológica determinada por una evidencia corporal, mientras que el género no es más que la construcción psicosocial del sexo.

Esta postura ha sido defendida por parte del movimiento feminista, que considera que acudir al Registro y declararse mujer sin haber pasado un proceso de cambio corporal no es un derecho, sino un privilegio. En este mismo sentido, Lola Venegas, portavoz de la Alianza contra el Borrado de las Mujeres, niega la existencia de “la identidad de género” como tal, argumentando que esta consiste en una construcción social a través de la cual se identifica a las mujeres con estereotipos sexistas, y por tanto, el feminismo lucha con el fin de erradicarla.

“(...) lo que en realidad supone esta ley es la sustitución del concepto de sexo por el de género, partiendo de la base de que el sexo corresponde a una realidad biológica determinada por una evidencia corporal, mientras que el género no es más que la construcción psicosocial del sexo”

Otros muchos grupos feministas también se han pronunciado en contra de la autodeterminación de género. Un ejemplo es Radfem Murcia, que aclara: “Las mujeres trans no hacen daño al feminismo, las leyes mal elaboradas sí. La autodeterminación no es feminista.”. Las mismas defienden que al igual que otros colectivos como el de personas con discapacidad han de acreditar su situación para acceder a ayudas, no se puede permitir que la simple palabra de una persona sea suficiente para que esta pueda cambiarse de sexo en el Registro Civil. Esto es así ya que la raíz de la opresión que sufre la mujer se debe a su sexo, y por tanto, este no debe dejarse en un segundo plano; advirtiendo incluso de que la Ley de Violencia de Género se vería gravemente afectada por dicha medida: “Si no puedes definir al sujeto víctima de la violencia al que tengo que proteger, la ley no funciona”.

Junto con lo anterior, muestran manifiesta preocupación respecto a las consecuencias que la nueva regulación podría acarrear en los “espacios seguros” de las mujeres: “En un vestuario, ¿cómo sé que la persona que entra lo hace porque es una mujer trans o porque quiere mirar?”; así como en muchos otros ámbitos, abriendo las puertas a diversas situaciones no exentas de polémica: un maltratador podría inscribirse como mujer, las competiciones femeninas dejarían de ser justas y las estadísticas destinadas a medir las desigualdades entre hombres y mujeres dejarán de ser fiables, entre otras.

Ante tales afirmaciones, y como era de esperar, el colectivo trans no ha tardado en defender su posición, aportando su propia perspectiva en el asunto. La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) ha calificado las palabras de Calvo como desafortunadas, y asegura que “la identidad de género no se elige sin más, no es un capricho, no es voluntad, ni es deseo. Las personas trans somos trans”.

Por otra parte, la anteriormente mencionada presidenta de la Plataforma Trans, Mar Cambrollé, argumenta: “¿qué tendrá que ver cómo yo me sienta o me quiera llamar para que tenga que hacer cambios físicos en mi cuerpo?”, y asegura que aquello de que las personas trans han nacido en un cuerpo equivocado es un dogma que la sociedad ha impuesto sobre las mismas, obligándolas a cambiar sus cuerpos para hacerlas encajar desde fuera, sin mirar lo que había

“(...) la raíz de la opresión que sufre la mujer se debe a su sexo, y por tanto, este no debe dejarse en un segundo plano”

dentro; además de suponer una esterilización de facto. En lo que respecta a la posibilidad de que algunos hombres se intenten aprovechar de estas medidas, Cambrollé responde haciendo alusión a los mecanismos antifraude recogidos en la norma, destinados a detectar y perseguir este tipo de conductas.

Lo cierto es que la polémica que gira en torno a esta cuestión seguirá imperando en el dilatado proceso de tramitación parlamentaria por el que aún ha de discurrir el texto legal hasta lograr su aprobación definitiva; proceso en el que habrá de hacer frente a las aportaciones y enmiendas del resto de grupos parlamentarios. Durante el mismo, los colectivos seguirán ejerciendo presión con el fin de adelantar la edad que posibilite el cambio de sexo a los 12 años, así como la incorporación de un tercer género no binario (es decir, que no se identifica ni con un hombre ni con una mujer) en el documento de identidad, lo que por el momento no ha logrado salir adelante debido a la oposición del PSOE.

Sea como fuere, el hecho de que asuntos de semejante trascendencia y calado irrumpen en la mesa de debate nacional, supone en sí un elemento constructivo dentro de una sociedad democrática, puesto que pone de manifiesto nuestro deseo por mejorar y convertirnos en un país más justo, tolerante e igualitario, a la vez que nos fuerza a pensar en la mejor forma de lograrlo.

“(...) el hecho de que asuntos de semejante trascendencia y calado irrumpen en la mesa de debate nacional, supone en sí un elemento constructivo dentro de una sociedad democrática”

TERRITORIO ESTUDIANTE

EL COLECTIVO TRANS Y SU CONQUISTA SOCIAL

La diversidad sexual y la diversidad de género van más allá de la esfera privada de un sujeto. Aunque abordan su dimensión más íntima, inciden en el estatuto jurídico y político que permite a un individuo desarrollar su personalidad en plenitud. Por ello, las diversas iniciativas de legislador español se han inclinado por proteger la esencia vital de las personas, a fin de garantizar la realización de sus ciudadanos sin ningún tipo de discriminación.

La igualdad y la no discriminación se proclaman en la Constitución Española (art. 14 CE), la cual, establece el deber de los poderes públicos (art. 9.2 CE) de promover las condiciones necesarias y remover los obstáculos existentes para que la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, entendiéndose parte de estos grupos al colectivo trans y el colectivo LGBTIQ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer *-extraño-*).

En cumplimiento de sus deberes, en el 2007 el legislador español dio la posibilidad a las personas trans de rectificar su sexo registral. La Ley 3/2007, pionera entre los países de la Unión Europea (UE), significó un gran avance en la garantía de los derechos del colectivo, pero con diversas carencias en la protección de sus derechos humanos, siendo sus dos principales: 1) la exigencia de acreditar disforia de género y someterse a un tratamiento médico durante al menos 2 años para acomodar las características físicas a las del sexo reclamado; y, 2) la prohibición de que los menores de edad puedan solicitar la rectificación registral, prohibición que en el 2019 fue declarada inconstitucional por suponer una privación del libre desarrollo de la personalidad de los menores en referencia a decidir sobre su propia identidad².



Andrea Orellana Toapanta

•Graduada en Derecho. Universidad de Almería.

•Máster en Asesoría Jurídica de Empresas. Universidad Internacional de la Rioja.

•Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

¹ Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

² STC 99/2019, de 18 de julio (ECLI:ES:TC:2019:99).

Actualmente, la concepción de la transexualidad como una enfermedad o trastorno se ha superado. En efecto, la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud³, elimina las categorías relacionadas con las personas trans del capítulo sobre trastornos mentales y del comportamiento. No obstante, pese al avance de la exclusión, era imprescindible su reflejo en un instrumento legal que se acoja a la despatologización y permita el cambio registral de sexo sin que el ejercicio de este derecho esté condicionado.

En línea con lo expuesto, el Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI aprobado el 29 de junio de este año por el Consejo de Ministros⁴, pretende superar la invisibilidad, la estigmatización y la falta de reconocimiento de los derechos de estos colectivos, así como despatologizarlos legalmente, garantizando y promoviendo el derecho a la igualdad real y efectiva, erradicando la discriminación de la que son víctima y asegurando el libre desarrollo de su personalidad. Esta iniciativa incluye las siguientes novedades:

1. Recoge la libre determinación de la identidad de género de las personas trans, quienes, mediante una doble comparecencia, con intervalo de 3 meses, en el Registro Civil, podrán cambiar su mención registral sin medios de prueba ni testigos, bastando su mera voluntad (art. 38). Es decir, todo español mayor de 16 años y con capacidad suficiente, podrá solicitar por sí mismo la rectificación, sin más requisitos que su declaración expresa. Los menores de 12 a 16 años, pese a poder realizar la solicitud por sí mismos, necesitarán el consentimiento de los progenitores (o tutores); y, los menores de 12 años necesitarán consentimiento y la solicitud deberá ser hecha por los progenitores (art. 37). Hay que mencionar que la modificación de sexo registral no requiere el cambio de nombre.

2. Respecto de los extranjeros, se prevé su acceso a este derecho siempre que: 1) el sujeto acredite que el cambio de sexo registral en su país de origen es legalmente imposible; o, 2) que hacerlo suponga un riesgo para su vida o integridad (art. 44).

“Recoge la libre determinación de la identidad de género de las personas trans, quienes, mediante una doble comparecencia, con intervalo de 3 meses, en el Registro Civil, podrán cambiar su mención registral sin medios de prueba ni testigos, bastando su mera voluntad”

³ CIE-11, 2018.

⁴ Referencia del Consejo de Ministros de 29 de junio de 2021 y [texto del Anteproyecto](#).

3. En relación con la filiación, modifica el artículo 120 del Código Civil y permite la filiación de los hijos de las parejas formadas por dos mujeres sin necesidad de matrimonio previo (Disposición final primera).

4. En el ámbito sanitario: 1) garantiza que el colectivo trans goce de una atención sanitaria integral fundada en principios de codecisión, consentimiento informado y de no patologización (arts. 50 - 53); 2) prohíbe, con independencia del consentimiento, las terapias de conversión, aversión o contracondicionamiento, cuyo fin sea la modificación de la identidad sexual, orientación o expresión de género (art. 16); 3) permite que las mujeres lesbianas, bisexuales y aquellas sin pareja tengan acceso a técnicas de reproducción humana asistida a través del Sistema Nacional de Salud; entre otras.

5. Adopta diversas medidas de igualdad en el ámbito laboral, como: la implantación de indicadores que tengan en cuenta la realidad del colectivo LGTBI, medidas de fomento del empleo e incentivos, la integración sociolaboral y el impulso por medio de la negociación colectiva de medidas no discriminatorias, entre otras (arts. 48 y 49).

6. En el ámbito educativo (arts. 19 - 23) dispone: la inclusión en los currículums educativos del conocimiento y respeto a la diversidad de género, diversidad sexual y familiar, así como la correspondiente formación al personal docente; la elaboración de protocolos de atención al alumnado trans a fin de prevenir, detectar e intervenir situaciones discriminatorias; la obligación de los centros educativos de utilizar el nombre registral que el alumno haya escogido, teniendo este derecho a un trato conforme al mismo en todas las actividades; entre otras. También cabe mencionar el fomento de la diversidad de las personas LGTBI en la cultura, el ocio y el deporte, en este último, se erradica los actos discriminatorios en competiciones y eventos deportivos (arts. 24 y 25).

7. Regula estrategias estatales con carácter cuatrienal para el fomento de políticas públicas cuyo objetivo sea la igualdad real y efectiva de estos colectivos. Estas estrategias son dos: 1) para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI; y, 2) para la inclusión social de las personas trans (arts. 46 y 47).

“Adopta diversas medidas de igualdad en el ámbito laboral, como: la implantación de indicadores que tengan en cuenta la realidad del colectivo LGTBI, medidas de fomento del empleo e incentivos, la integración sociolaboral y el impulso por medio de la negociación colectiva de medidas no discriminatorias”

8. Además, respecto a la acción exterior (arts. 34 - 36), pretende que España asuma el liderazgo en la defensa de la igualdad de trato y no discriminación del colectivo trans y LGBTI en los organismos e instituciones internacionales de los que es miembro. En concordancia con la Estrategia europea para la igualdad de las personas LGBTI, el Anteproyecto refuerza el trabajo de España con países que niegan los derechos básicos del colectivo LGBTI, y refuerza también la protección internacional de este colectivo y sus familias.

Pese al reconocimiento de derechos y al avance en la lucha a favor de la igualdad del colectivo trans y LGTBI que supone este Anteproyecto, cabe hacer mención del debate suscitado por su contenido. Son muchas las asociaciones feministas las que han demostrado un absoluto rechazo a este instrumento legal por entender que supone un retroceso a la protección y al reconocimiento de la mujer biológicamente considerada como tal y por la ocupación que acarrea de cuotas femeninas en diversos ámbitos (laborales, políticos, económicos, entre otros) por parte del colectivo trans.

Es evidente que esta conquista del colectivo trans y LGBTI era necesaria ya que son colectivos vulnerables que necesitan protección y un mayor reconocimiento; no obstante, se debe saber que sus derechos no son absolutos. En una democracia, los derechos de unos se limitan cuando empiezan los derechos de otros, por lo que debe existir extremada cautela por parte del legislador para evitar problemas de convivencia con los derechos ya reconocidos a las mujeres después de muchos años de lucha por una igualdad real y efectiva, que aún no existe, ya que aún hay una carencia de protección y de normas que garanticen dicha igualdad absoluta entre hombres y mujeres.

Hay que reconocer que los avances legislativos de la sociedad española referentes al reconocimiento y respeto del colectivo trans y LGBTIQ se han visto impulsados por la Unión Europea, que constantemente avanza en materia de igualdad. Una novedad en esta materia fue la Estrategia europea para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025⁵ presentada en el 2020 por la Comisión, la cual define una serie de acciones

“En una democracia, los derechos de unos se limitan cuando empiezan los derechos de otros, por lo que debe existir extremada cautela por parte del legislador para evitar problemas de convivencia con los derechos ya reconocidos a las mujeres después de muchos años de lucha por una igualdad real y efectiva (...)”

⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 Bruselas, 12.11.2020 [COM (2020) 698 final].*

específicas: combatir la discriminación a través de propuestas legislativas; garantizar la seguridad, presentando una iniciativa de ampliación de la lista de delitos de la UE para incluir los delitos de odio e incitación al odio; y, proteger los derechos de las familias que conforman como personas. A este fin, la UE se compromete a: explorar medidas para apoyar el reconocimiento de las parejas del mismo sexo entre los Estados miembros; a presentar una iniciativa legislativa sobre el reconocimiento mutuo de la parentalidad; y, promover la igualdad LGTBIQ en todo el mundo a través de diferentes actividades de apoyo en el marco del Instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional, el Instrumento de Ayuda Preadhesión y el Fondo de Asilo y Migración.

Finalmente, se concluye que al igual que la raza, la identidad de género y la orientación sexual están ligadas a aspectos fundamentales de la identidad humana, es por eso que se las intenta proteger. Lamentablemente, pese a los esfuerzos por una igualdad real, los colectivos trans y LGTBIQ siguen siendo víctimas de una continua discriminación. Los retos futuros a corto plazo son: la incorporación de programas de educación para la asimilación de los instrumentos normativos que garantizan los derechos de estos colectivos y el mantenimiento de la lucha por el reconocimiento de sus derechos en el contexto global.

“(...) al igual que la raza, la identidad de género y la orientación sexual están ligadas a aspectos fundamentales de la identidad humana”

CULTIVANDO IGUALDAD

JORNADAS HISTÓRICAS DE LA SEXUALIDAD: 7, 10, 14 Y 21 DE ABRIL

Las Jornadas Históricas de la Sexualidad se han consolidado con la segunda edición por parte 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 nace hace dos años, con las I Jornadas Históricas de la Sexualidad, en las que se buscaba poner en valor un tema tabú, como es la sexualidad, abordándola desde el punto de vista de la historia, y de cómo han vivido su sexualidad las diferentes civilizaciones que nos han precedido en el tiempo. En estas jornadas también buscamos salir más allá de Europa, y conocer otros continentes y su historia.

¿Cómo intentamos cumplir con nuestro objetivo? A través de conferencias y charlas-debate ponemos de manifiesto cómo las diferentes culturas han vivido su sexualidad, y qué herencia han dejado en la nuestra actual. En la anterior edición, nuestra Asociación realizó dichas jornadas a finales de marzo y principios de abril. Para el desarrollo de estas jornadas, se escogió un espacio céntrico como era la cafetería Ada's Café, para así poder aspirar a un mayor público y poder acercar este tema a toda la ciudadanía posible. Estas jornadas tuvieron una gran acogida, ya que asistieron un gran número de personas y en repetidas ocasiones, por lo que pensamos que era un tema que debíamos de volver a traer. Las II Jornadas Históricas de la Sexualidad se inauguraron el martes día 7 del mes de abril, en nuestro propio canal de Youtube "SAPERE AUDE UAL" con la ponencia en directo de Laura T. Marcilla Jiménez: «La salud sexual es revolucionaria». El sábado 10 de abril continuamos con la conferencia «Religiosidad y mitología hermética y gnóstica, la figura del "sexo incierto"», que fue impartida por Javier Campos Daroca. Asimismo, el miércoles 14 de abril a las 16:30h, con la charla en directo de Juan F. Martos Mortiel: "Arte y Erotismo en Pompeya: las



Reseña elaborada por la Asociación Juvenil y Cultural de Historia Sapere Aude de la UAL.

pinturas eróticas de las termas suburbanas”. Para finalizar estas jornadas, el miércoles 21 de abril, a las 18:00h, Agustín Romero López impartió la ponencia: «Las diversidades afectivosexuales en la cultura japonesa. Una mirada interdisciplinar.», en directo. Desde estas líneas invitamos a la ciudadanía almeriense a conocer la sexualidad de las diferentes culturas a través de la historia, nuestra historia. Nuestro objetivo es dar a conocer a toda la provincia –y a través de Youtube, a cualquier persona interesada en atreverse a saber un poco más acerca de la historia de la sexualidad–, más allá de la Comunidad Universitaria.

CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS NIÑAS EN LAS TIC. 27 DE ABRIL

Conferencia
Mujer, Ciencia y tecnología

EL
INGENIO
(IN)VISIBLE

NURIA SALÁN
Química, Doctora en Ciencia de los
Materiales e Ingeniería Metalúrgica,
y Profesora de la UPC

27 abril
Martes 2021

9:15 h.

YouTube
Streaming en directo:
bit.ly/uauaudiovisuales

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA

igUALdad

El 27 de abril, a través del Canal de Youtube de la Universidad de Almería, tuvo lugar la conferencia “El Ingenio (In)Visible”, impartida por la profesora e investigadora Nuria Salán Ballesteros, y organizada por la Escuela Superior de Ingeniería y la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Almería.

Nuria Salán es Química, Doctora en Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica y profesora de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC), además de forjadora aficionada. Además, es una gran divulgadora científica y presenta su propio programa de televisión en el que hace un repaso por la historia poniendo énfasis en el papel fundamental de las mujeres en los avances científicos y tecnológicos, considerando que son las grandes desconocidas.

La profesora Salán hizo un repaso por la historia, visibilizando a mujeres que realizaron aportaciones científicas de gran relevancia, pero a las que sólo una minoría conoce. Inventos como el lavavajillas, los limpiaparabrisas, los pilares de lo que hoy conocemos como e-book, así como muchos otros inventos, se los debemos a mujeres que en su momento tuvieron que firmar sus patentes con el nombre de sus maridos e incluso cambiar de país para poder seguir desarrollando sus proyectos. Algunas incluso tuvieron que crear su propia empresa de patentes para poder patentar sus inventos: es el caso de Hedy Lamarr, más conocida por su faceta de actriz que por la de ingeniera en telecomunicaciones e inventora. Hedy fue la inventora del sistema de comunicaciones denominado "técnica de transmisión en el espectro ensanchado" en el que se basan todas las tecnologías inalámbricas de que disponemos en la actualidad, pero ha pasado a la historia sólo como la "mujer más bella de la historia del cine".

ENCUENTRO VIRTUAL ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO TORRECÁRDENAS Y LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA. 28 DE ABRIL

La Unidad de Igualdad de la UAL, a través de su Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, está en proceso de elaboración de un Acuerdo de Colaboración con el Hospital Universitario de Torrecárdenas, centro sanitario de referencia de la provincia. A través de este acuerdo se pretende reforzar la educación del alumnado universitario en materia de violencia de género y fomento de la igualdad, contribuyendo a la formación de los y las futuros/as profesionales del sector socio sanitario. La Universidad pretende dotarlos tanto de conocimientos teóricos (impartidos por personal del hospital) como de experiencia práctica (realización de prácticas en el hospital con casos reales), lo que permitirá ofrecerles las herramientas necesarias para hacer frente a las situaciones derivadas de este tipo de violencia.

La primera reunión tuvo lugar, de manera telemática, el miércoles 28 de abril. Se acordó la creación de este Acuerdo de Colaboración con la Comisión de Violencia de Género del Hospital en el que ambas partes deben exponer aquello que pueden ofrecer a la comunidad universitaria y también a la sociedad almeriense. Los asistentes a la reunión, por parte de la Comisión del centro

hospitalario, fueron Francisca Sánchez Sánchez, psicóloga y miembro de la Comisión, Miguel Ángel Mingorance Aguado, enfermero y Director de la Comisión, y Bernabé Ortiz Puertas, médico y miembro de la Comisión. La universidad de Almería estuvo representada por Maribel Ramírez Álvarez, Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, y Eva Díez Peralta, Directora de la Unidad de Igualdad de Género.

CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER MATEMÁTICA. 12 DE MAYO



May12

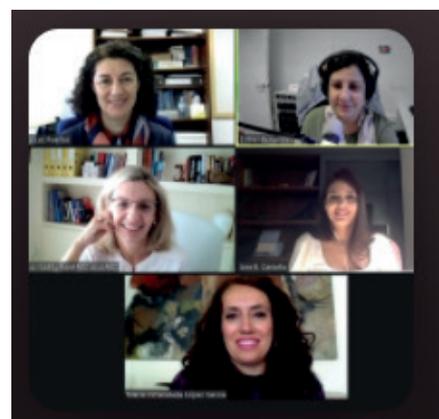
Celebrating Women in Mathematics

El 12 de mayo, con motivo del Día Internacional de la Mujer Matemática, la Universidad de Almería ha querido rendirles homenaje a todas las mujeres matemáticas del mundo, y en especial a aquellas que forman parte de nuestra institución. A este propósito, se dedicó un programa de radio **"Café Matemático"** a estas grandes profesionales, en el que profesoras de la UAL han compartido su día a día, y han expuesto los retos a los que se han enfrentado a lo largo de sus carreras, así como todo lo que las matemáticas les aportan y lo que pueden aportar a la sociedad.

En este programa se ha dado visibilidad a todas las mujeres matemáticas y se ha rendido homenaje a Maryam Mirzakhani, profesora de matemáticas, y primera mujer y primera iraní en ganar la prestigiosa Medalla Filds en 2014. Este premio es el equivalente al Nobel de las Matemáticas, y se otorga cada cuatro años en la celebración del Congreso Internacional de Matemáticos, donde se reconocen los logros de los matemáticos más sobresalientes. Tras el fallecimiento de Maryam, se decidió rendirle este homenaje, evocando su fecha de nacimiento (12 mayo) para conmemorar el día de todas las mujeres matemáticas. Este programa se ha llevado a cabo con un grupo de mujeres, matemáticas por supuesto, de la Universidad de Almería, a saber: Inmaculada López, Ana Castaño y Mari Luz Puertas, profesoras en el Departamento de Matemáticas. En él ha participado la Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, Maribel Ramírez Álvarez, también profesora de matemáticas en este Departamento.



Haz "click" aquí para escuchar el programa "café matemático" en Spotify.



PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA DE MENTORING “LIDERANDO EN FEMENINO”. 18 DE MAYO

¡CORRE, FORREST, CORRE! RAZONES PARA EL MENTORING

Forrest se pone lentamente su gorra, se levanta, atraviesa el porche y comienza a trotar por el césped. Va cogiendo velocidad. Simplemente -nos dice su voz en off- aquel día decidí salir a correr un poco. Estuvo corriendo 3 años, 2 meses, 14 días y 16 horas. Recorrió 30.616 Km. Esta escena de casi 7 minutos es uno de los momentos más memorables de la película Forrest Gump. A lo largo de su recorrido, muchos se acercan a preguntarle por qué corre: ¿por el medioambiente? ¿por la paz social? ¿por la justicia? Muchos le siguen durante un tramo, convencidos de que corre por alguna de estas causas. Forrest no tiene un por qué ni un destino. Forrest corre porque es su manera de afrontar el dolor, los abusos y las humillaciones: es un comportamiento automático. ¿Por qué corremos nosotros? O mejor aún, ¿para qué? No me refiero de forma literal al hecho de correr, por supuesto, sino al hecho mismo de vivir, actuar y decidir. No obstante, la alusión a la carrera y a la velocidad me viene bien, puesto que una de las razones por las que habitualmente no nos paramos a plantearnos esas grandes preguntas, el para qué y el porqué de nuestra existencia, tiene mucho que ver con la entronización de la velocidad como reina absoluta y regidora de nuestras acciones. Da igual lo que hagas, pero hazlo rápido, sé el primero, adelántate, no dudes. El resultado aparece muchas veces en forma de frustración a mitad de la vida, de sensación de vacío y pérdida de sentido. Entonces el para qué se reviste de un tinte negativo, porque no mira al futuro sino a un pasado al que se busca justificación. En este contexto de aceleración, falta de pausa y reflexión y evitación de las grandes preguntas, el mentoring cobra todo su sentido. Hablamos de una metodología práctica y testada que busca el desarrollo pleno del ser humano enfocado a un para qué, a un propósito, a través de la relación personal entre una persona con más experiencia y conocimiento de la metodología propia del mentoring -el mentor- y el mentorizado. El diálogo estructurado y dirigido por el mentor es una invitación a realizar un viaje interior a través de las dudas, las luces y las sombras de las decisiones y la incertidumbre cotidiana del mentorizado. No es una charla, ni una tutoría, ni un proceso de coaching: el mentor no ofrece soluciones, sino preguntas y contextos de crecimiento. Cualquier proceso de mentoring

Reseña elaborada por
PILAR GARCÍA LOMBARDÍA.
Asesora del Foro Mujer
Sociedad.

supone beneficios para ambas partes. La persona que recibe este servicio adquiere el hábito de pensamiento y reflexión que le permitirá identificar su propósito, su para qué. Dicho propósito será el faro que ilumine todas sus decisiones, y su vida será tanto más feliz y plena cuanto sea capaz de alinear sus acciones en la dirección del propósito. Nótese, y esto es importante, que el propósito no es un objetivo ni una meta; el propósito no se alcanza, se vive. Supongamos que una persona se enfrenta a la decisión de aceptar o no un ascenso. Entre los criterios a considerar estarán, desde luego, las cuestiones de sueldo y posición, la dedicación, las nuevas responsabilidades... Pero si añadimos el propósito, deberíamos preguntarnos si, además de todo lo anterior, esa decisión nos acercará o nos alejará de nuestro propósito. Introducir el propósito como criterio de decisión sin duda hace más complejo el proceso de elegir entre alternativas, pero, por otro lado, aumenta de forma considerable la probabilidad de ser feliz. Es un pasar del cine mudo, plano y en blanco y negro, a una película en 3D, llena de matices, volúmenes y detalles. Los principales beneficios generales para el mentorizado son, por tanto, el descubrimiento de su propósito, el desarrollo de la capacidad de tomar decisiones a la luz del mismo y la adquisición del sano hábito de la reflexión cotidiana. El mentor también se beneficia de esta relación en la medida en que mejora su conocimiento del alma humana, perfecciona el arte del diálogo y, sobre todo, vive de una forma plena y extraordinaria su propósito como mentor. Cada sesión de mentoring es una etapa más en el viaje interior que también envuelve al mentor. ¿Quién necesita mentoring? Todos podemos beneficiarnos, sin duda, de esta metodología. Sin embargo, en el marco de esta publicación, es relevante hacer mención al mentoring en el contexto concreto de la universidad. La época universitaria es un momento de cambio y turbulencias para todos; para muchos, es la primera ocasión de enfrentarse a una vida autónoma, a la toma de decisiones adultas con cierto impacto y, sobre todo, a un abanico casi inagotable de alternativas. ¿Qué asignaturas elijo? ¿A qué prácticas aplico? ¿Cómo hago mi CV? Más allá de la universidad se extiende Mordor, el mercado laboral, un mundo percibido como oscuro, incierto y amenazador. Y ante el miedo y el dolor de estas incertidumbres, no es extraño seguir el ejemplo con el que abría estas líneas: ¡corre, Forrest, corre!. ¿Hacia dónde? Da igual, tú corre. El mentor supone un respaldo, un oasis para el mentorizado universitario, alguien con experiencia vital y profesional, ante quien no debe rendir cuentas de resultados académicos. Las decenas de decisiones que un alumno universitario deberá tomar a lo largo de su trayectoria formativa y, muy



especialmente, en el momento de su transición al mundo laboral, serán más sencillas, acertadas y rigurosas si son tomadas a la luz del criterio del propósito. En esos momentos en que cualquier estudiante puede sentirse agobiado por una miríada de intereses que satisfacer (los padres, los profesores, los amigos,...), disponer de una metodología que le permita pararse, reflexionar, plantear dudas y preguntarse qué quiero yo es una gran ventaja. La implantación de un programa de mentoring incluye algunos beneficios colaterales interesantes para la institución, además de su evidente poder de atracción de alumnos. Una de las universidades más prestigiosas del mundo, Harvard, dispone por ejemplo de un programa de mentoring específico para mujeres científicas.

Las alumnas de las disciplinas STEM que tienen acceso al mismo pueden contar con mentoras científicas que desarrollan su actividad profesional en el mundo empresarial. De esta forma, y a lo largo de los años, se va constituyendo un network que actúa como sólido puente entre la Universidad y las empresas. Por otro lado, las universitarias encuentran referentes profesionales en los que mirarse, y son capaces de eliminar las barreras y falsas creencias que suelen minar su ambición. Las principales universidades del mundo disponen de programas de mentoring, con diferentes modelos. En todas ellas, el objetivo principal es guiar a los alumnos en el proceso de plantearse metas ambiciosas y descubrir su propósito, su para qué. Para sacar adelante una iniciativa de este tipo es sin duda imprescindible contar con un plantel de mentores formados y dispuestos a realizar esta labor como complemento de su actividad profesional. El programa de formación en mentoring impulsado por el Foro Mujer y Sociedad es una excelente iniciativa en esta línea de trabajo. Once mujeres profesionales han dedicado tiempo y esfuerzo a formarse como mentoras con el objetivo de atender las necesidades e inquietudes de las universitarias. Una formación basada en la metodología del aprendizaje significativo, que pone en relación la teoría, la práctica y la reflexión sobre la práctica del mentoring. Esta experiencia ha demostrado ser una vía fructífera de relación entre la universidad y el Foro, acercando a las profesionales y creando puentes. En el caso de las alumnas universitarias, es sin duda muy relevante, poner a su disposición referentes de vida y profesión, es decir, mentoras. Los cambios acelerados que hemos vivido en las últimas décadas han desembocado en una situación en la que muchas mujeres jóvenes no tienen referentes en sus madres o abuelas: están inventando el nuevo rol de la mujer profesional que no quiere renunciar a su papel en la familia. Las decisiones son muy complejas



y la respuesta a sus dudas no debe venir impuesta, sino que deben buscarla en su interior, es decir, en su propósito. Esa es su libertad y también su responsabilidad. Y nadie debería atreverse a juzgar la validez, conveniencia o altura moral de un propósito. Por tanto, como conclusión, podemos afirmar que el mentoring es la única metodología que conlleva el desarrollo de la libertad, la auténtica libertad, la que procede de mejorar y ampliar la capacidad de elección, de los mentorizados. Es el verdadero y profundo proceso de empoderamiento: la búsqueda del propósito y la capacidad para vivirlo plenamente día a día. Y debería estar entre las prioridades de cualquier institución universitaria que debe preparar a nuestros jóvenes no solo para conseguir un empleo, sino para vivir felizmente su propósito a través del desarrollo de una vocación profesional. ¡Para, Forrest, para!

I ENCUENTRO ENTRE INSTITUCIONES Y ORGANISMOS QUE TRABAJAN EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE ALMERÍA: 20 DE MAYO.

La Universidad de Almería ha acogido el I Encuentro de instituciones que trabajan por erradicar la violencia de género en Almería con el fin de conocer y coordinar las acciones que en este ámbito se desarrollan en cada una de ellas. El encuentro se llevó a cabo en la Sala de Consejo de Gobierno de la institución académica almeriense y en él han participado Maribel Ramírez, vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la UAL; Eva Díez, directora de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL; María Montagut, coordinadora del Instituto Andaluz de la Mujer; Carmen Belén López, diputada de Igualdad y Familia de la institución supramunicipal; Raquel Contreras, jefa de la Unidad de Violencia sobre la Mujer del Gobierno de España en la provincia; Paola Laynez, concejal de Familia, Igualdad y Participación Ciudadana del consistorio capitalino; Miguel Ángel Mingorance, Francisca Sánchez, y Bernabé Ortiz Puertas de la Comisión de Violencia de Género de Torrecárdenas; y personal técnico de todas las instituciones.

Con este encuentro, en el que se ha valorado la necesidad de diseñar acciones conjuntas con el fin de aunar todos los esfuerzos en materia de violencia de género, racionalizar y optimizar los recursos disponibles, se pretende coordinar y planificar una actuación conjunta en este ámbito dirigida a toda la ciudadanía. La fecha de puesta en escena de los acuerdos será el mes de noviembre, donde se conmemora anualmente el Día Internacional e la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.



Todo ello será articulado en un proyecto que tendrá denominación propia, "Almería Unida Contra la Violencia de Género", difundido entre la ciudadanía, cuyo cometido será aglutinar y coordinar las diferentes acciones puestas en marcha en la provincia. Por tanto, se ha fijado una línea de trabajo colaborativo interinstitucional que se espera que sea fructífera y que ayude a seguir avanzando para alcanzar la igualdad real uniendo fuerzas. Así se desprende de la ilusión y el compromiso mostrado por las personas asistentes a la sede elegida para este encuentro, que en esta ocasión ha sido la UAL, junto a representantes de distintos organismos y diferentes instituciones que trabajan para ello desde sus respectivos ámbitos.

Con el fin de materializar esta declaración de intenciones, se ha creado un grupo de trabajo con autonomía plena, que será el que diseñe ese proyecto que integre las propuestas, iniciativas y actividades de todas las entidades, y que ha tenido su segunda y tercera reunión en los meses de junio y julio.

PREMIO MATILDA EMPRENDE A LA INICIATIVA EMPRENDEDORA FEMENINA. 19 DE MAYO



La primera edición virtual de la Feria de las Ideas, organizada por el Vicerrectorado de Posgrado, Empleabilidad y Relación con las Instituciones, ha sido todo un éxito, superando las limitaciones provocadas por la pandemia. La jornada contó con la participación de numeroso público interesado en conocer las novedosas ideas y proyectos empresariales y sociales que se mostraron en este evento, convertido en uno de los mejores escaparates a nivel andaluz para dar a conocer a futuros y nuevos emprendedores.

En cuanto al Premio Matilda Emprende a la Iniciativa Emprendedora Femenina (patrocinado por Emprende UAL) y dotado con 300 euros, espacio coworking y programa de formación, asesoramiento y formación, esta edición ha sido para 'Al pistacho'. Una idea de negocio que tiene como protagonista a este fruto seco con diversas propiedades y

COMISIÓN EVALUADORA:

- Eva Díez Peralta, Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería (en representación de la Sra. Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión).
- María Montagut Gómez, Asesora del Programa del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Amalia Salvador Mena, Presidenta de ALMUR.
- Remedios Fernández, Fundadora de Momageek.
- Carlos Cano Guillén, Director de Emprendimiento de la UAL (secretario).

cada vez más demandado a nivel mundial, que presenta una rentabilidad de producción muy elevada y pocos requerimientos nutricionales y tareas de procesamiento sencillas. Esta situación ha llevado a un equipo de cinco biotecnólogos a desarrollar, además, un proyecto de mejora genética del pistachero que permitiría facilitar la apertura natural de los pistachos, una de las principales trabas que genera el fruto tanto en su procesamiento como en su percepción por la sociedad.



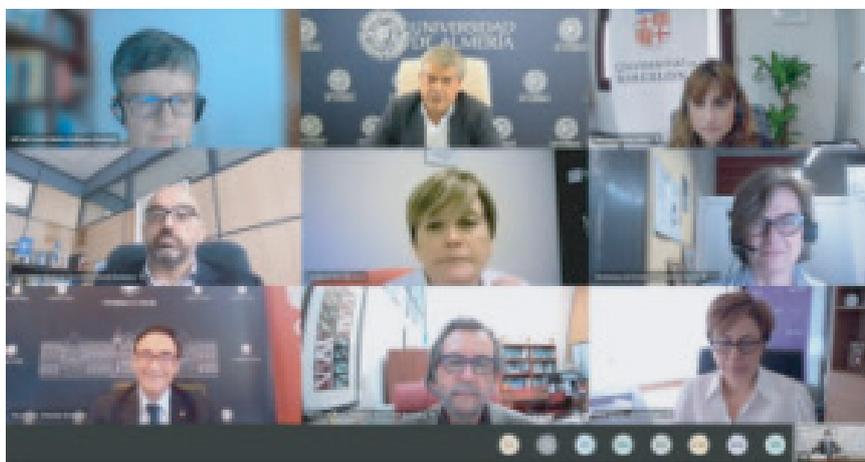
Entrega del premio Matilda Emprende a Inmaculada Prieto, co-promotora de Alpistacho.

Por su parte, la vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, Maribel Ramírez, ha explicado que el nombre del programa se debe al llamado 'Efecto Matilda', un prejuicio en contra de reconocer los logros de las mujeres científicas cuyo trabajo a menudo se atribuye a sus colegas masculinos. "El nombre está relacionado con los innumerables ejemplos de discriminación que nos muestra la historia de la ciencia, en los que prevalece el prejuicio en contra de reconocer los logros de las mujeres, invisibilizando su aportación.

Desde Trotula de Salerno, en el siglo XVII, hasta la propia Marie Curie, el trabajo de la mujer en la ciencia ha sido siempre minimizado hasta el punto de que nuestras estudiantes tienen dificultades para encontrar modelos femeninos en muchas áreas de la ciencia y la tecnología».

Además, ha destacado que el Premio Matilda Emprende, otorgado en el marco de la Feria de las Ideas, es un ejemplo más del trabajo que vienen desarrollando desde hace años en favor de la igualdad real entre hombres y mujeres en la UAL. "Nuestro Plan de Igualdad apuesta por sensibilizar, formar y actuar para facilitar que germinen. Ese es el valor que tiene el plan y ese es el fruto que esperamos de él a medio plazo. No pretendemos solamente hacer cosas, sino cambiar mentalidades. Y ese cambio futuro se gestiona desde nuestro presente».

RED DE UNIVERSIDADES POR LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA. 19 DE MAYO



La UAL forma parte del germen inicial de la nueva 'Red de Universidades por la Infancia y la Adolescencia', constituida el 19 de mayo de 2021 a través de un Convenio que han suscrito 24 universidades españolas con el objetivo de desarrollar, promover y garantizar los derechos de la infancia y adolescentes mediante la investigación, la innovación, la formación y la divulgación y transferencia del conocimiento.

En el acto de constitución, el Rector Carmelo Rodríguez ha expresado que "desde esa visión de compromiso social con el presente y con el futuro de nuestro entorno, es ineludible la participación en esta Red". Así lo ha sostenido Rodríguez Torreblanca en su intervención durante la primera asamblea de la misma, que le da arranque y a partir de la cual se producirán reuniones ordinarias cuatrimestrales. Carmelo Rodríguez ha manifestado que "no hay tarea más digna, ni objetivo más deseable para nuestro desarrollo social armónico, que trabajar colaborativamente para lograr mejorar los derechos de los niños, niñas y adolescentes a través del desarrollo de políticas públicas ligadas a la formación de profesionales que interactúan con la niñez, por medio de la investigación científica, la docencia y la vinculación con el medio para el desarrollo integral de los derechos de la niñez y adolescencia".

En el acto, conducido por Francisco Mora, Rector de la UPV, han participado los diferentes rectores, encabezados por el presidente de la CRUE, José Carlos Gómez. Como clausura, se ha ofrecido una conferencia de Luis Jimena, que, desde abril de 2019, es juez ad hoc del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En enero de 2021, Vicente Cabedo, profesor de Derecho Constitucional y Director de la Cátedra de Infancia y Adolescencia de la UPV, contactó con Maribel Ramírez, Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, para presentarle este proyecto de la Red. Desde ese mismo momento, la Universidad de Almería lo consideró de gran interés, por lo que se decidió colaborar valorando las premisas básicas sobre las que nace: los niños, niñas y adolescentes deben ser considerados sujetos de Derecho, titulares activos de derechos y libertades y, en este sentido, deben participar (...) en la sociedad en la que viven; la familia, el Estado y la sociedad han de garantizar el ejercicio de sus derechos; con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los mismos, se precisa un marco legal sólido; la adopción de una perspectiva inclusiva de todos los ámbitos relacionados con la infancia y la adolescencia; el reconocimiento de la diversidad en las familias y sus diferentes necesidades; y el establecimiento de un enfoque consciente y transversal, con perspectiva de género e intercultural y de no discriminación por razón de la edad.

ASISTENCIA AL ENCUENTRO SOBRE LA I ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN EN ANDALUCÍA. 1 DE JUNIO

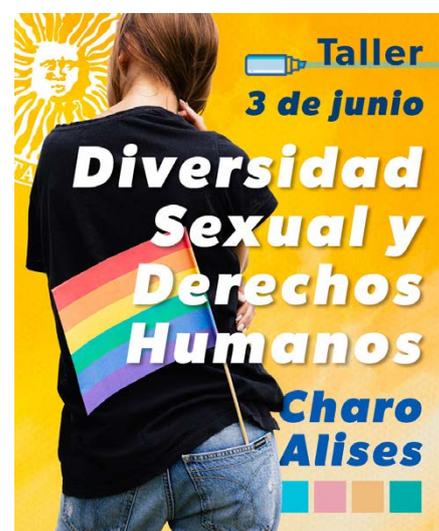


La Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Almería participó en un Encuentro celebrado en la Cámara de Comercio de Almería, el 31 de mayo de 2021, enmarcado en los trabajos previos a la elaboración de la I Estrategia de Conciliación de Andalucía que impulsa la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

La reunión comenzó con la bienvenida del presidente de la Cámara de Comercio de Almería, Jerónimo Parra, y contó con la presencia del secretario general de Políticas Sociales, Voluntariado y Conciliación, Daniel Salvatierra, la directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Laura Fernández, así como el delegado de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Rafael Pasamontes y la asesora de programa del Instituto Andaluz de la Mujer en Almería, María Montagut. En esta jornada se compartieron experiencias sobre conciliación y corresponsabilidad, con el objetivo de ofrecer herramientas para la inclusión de la igualdad de género en los entornos laborales, por parte de los responsables de Vicasol, Universidad de Almería, Fundación a Toda Vela, Cajamar, Primaflor y Foro Mujer y Sociedad, entre otros.

TALLER SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL Y DERECHOS HUMANOS: 3 DE JUNIO

La Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería ha ofrecido el taller 'Diversidad Sexual y Derechos Humanos' para conmemorar el Día contra la LGTBIfobia, dedicado a los delitos de odio hacia este colectivo e impartido por la reconocida abogada, doctora en Ciencias de la Comunicación y presidenta de la Comisión de Derechos Humanos y, también, coordinadora del Servicio de Atención Jurídica Gratuita a Víctimas de Delitos de Odio del Colegio de Abogados de Málaga. Es, además, autora de la obra 'Guía de delitos de odio LGTBI', reeditada ya por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad. Realizando un recorrido completo desde la situación de las personas LGTBI durante el régimen franquista a la actualidad, aplicando ejemplos prácticos durante su disertación, Charo Alises ha cumplido con las expectativas pretendidas por la UAL a la hora de planificar su intervención. En formato on-line, con una alta participación, se ha desarrollado con gran éxito, despejando dudas y fomentando que no haya miedo a la denuncia. Es un tema muy sensible, que afecta a los derechos humanos, y el mes de junio, el mes del orgullo, es muy indicado para profundizar en ello", ha expresado en el inicio de su charla, agradeciendo la invitación a la UAL y la idoneidad de la propuesta.



Esta actividad se ha enmarcado en la conmemoración del Día Internacional contra la LGTBIfobia, además de ser el inicio a la serie de actos que jalonarán el mes de junio con motivo de Orgullo LGTBI. Habiendo dejado atrás el periodo de exámenes ordinarios y en breve abordándose el de exámenes extraordinarios, se encaja así esta actividad en el calendario de la comunidad universitaria, destinataria de la charla: “Esta universidad combatirá cualquier ataque a la libertad y a la igualdad entre sus miembros, algo a lo que estamos obligados y que este vicerrectorado siempre defenderá”, señaló Eva Díez, Directora de la Unidad de Igualdad de Género.

Charo Alises sostiene que “la homofobia es una forma de control” para que “el orden sexual siga siendo firme”. Así, “insultarnos por la calle, pegarnos, humillarnos... hace que haya personas LGTBI que no quieran ser visibles en el ámbito público”. Es lo que ha llamado “control social”, que no legal: “En España ya no hay leyes que criminalicen a este colectivo, pero sí existe un control social”.

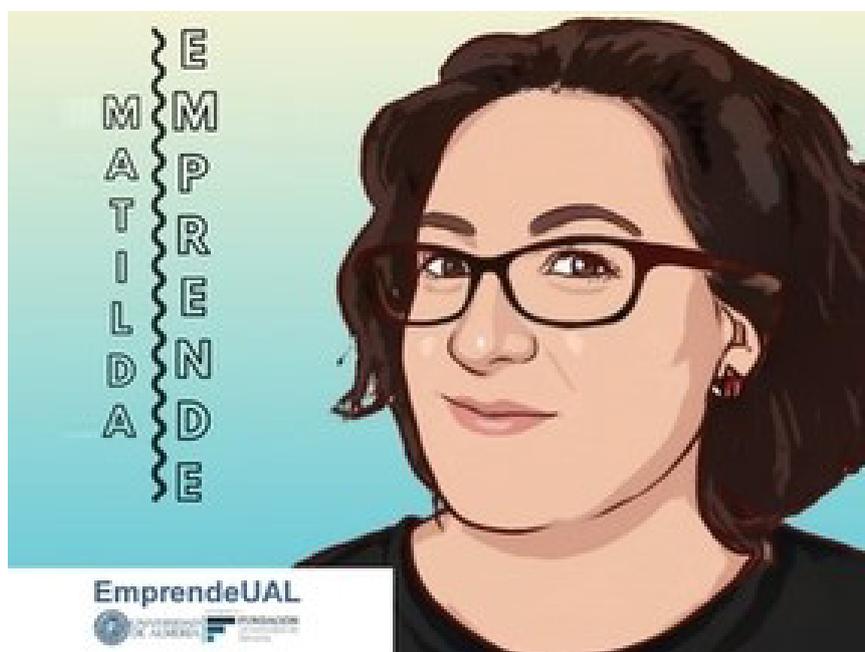
PRESENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ANDALUCÍA: 15 DE JUNIO



La Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Almería asistió a la presentación del borrador del Plan Estratégico para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en Andalucía, que tuvo lugar en la sede del Instituto Andaluz de la Mujer en Almería, el día 15 de junio de 2021.

Este plan, impulsado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación a través del Instituto Andaluz de la Mujer tiene como misión establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de todos los poderes públicos en Andalucía, incluidas las Universidades, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de alcanzar definitivamente la democracia paritaria la plena incorporación de las mujeres en los ámbitos social, político, económico y laboral.

EMPREDEUAL: PROGRAMA MATILDA EMPRENDE



Reseña elaborada por **Carlos Jesús Cano Guillén**, Director de Secretariado de Emprendimiento y por **Carmen López Soriano**, Técnica de Fomento a la Cultura Emprendedora de la FUAL.

La Universidad de Almería lanza el Programa Matilda Emprende, con la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer, la Asociación de Mujeres Empresarias de la provincia de Almería (ALMUR) y el Foro Mujer y Sociedad.

Matilda Emprende fomenta el empoderamiento femenino a través del desarrollo de proyectos emprendedores liderados por mujeres universitarias que aporten valor a la sociedad almeriense.

Está dirigido a mujeres universitarias matriculadas en un grado o máster de la Universidad de Almería y también a alumnas egresadas. El programa incluye formación teórico/práctica que dotará a las participantes de conocimientos y herramientas para el desarrollo de habilidades y competencias emprendedoras, así como un programa de amadrinamiento, que cuenta con la participación de mujeres emprendedoras y directivas con gran trayectoria profesional.

El objetivo primordial es fomentar la igualdad de oportunidades emprendedoras entre hombre y mujeres a través del fomento del desarrollo personal, el liderazgo profesional y el desarrollo de competencias emprendedoras como el trabajo colaborativo, el pensamiento creativo, la resolución de problemas...

A través del servicio de EmpreneUAL ya están participando emprendedoras como Ana Parra Sabiote que ha desarrollado su proyecto de turismo Ecoaventureras, Hanae Abrir Boudouaya estudiante del Máster de Agricultura que está desarrollando un proyecto de consultoría de agricultura ecológica para implementarlo en Marruecos e Inmaculada Prieto que forma parte de un equipo emprendedor que están llevando a cabo el proyecto Al Pistacho, ganador del Premio Matilda Emprende de la 13ª Edición de la Feria de las Ideas. Estos son ejemplos de emprendedoras que se encuentran desarrollando sus proyectos con el apoyo de Matilda Emprende.

Si estas interesada puedes consultar toda la información e inscribirte en la [web matildaemprende.com](http://web.matildaemprende.com)

NOVEDAD EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA DE MATRÍCULA OFICIAL DEL CURSO 2021-2022

La Resolución del Rectorado de la Universidad de Almería, sobre matrícula oficial en estudios de grado y máster para el curso académico 2021-22, contempla ahora también, entre las causas de fuerza mayor que motivan una solicitud de baja total de matrícula la maternidad/paternidad de las y los estudiantes, referida a las asignaturas del cuatrimestre correspondiente al periodo de baja por tal motivo. [Consulta aquí completa la Resolución del Rectorado de la Universidad de Almería, sobre matrícula oficial en estudios de grado y máster para el curso académico 2021-22.](#)