



igUALdad

Nº 18

Diciembre 2021

ENTREVISTAS

JESÚS MAEZTU GREGORIO DE TEJADA

MARÍA ROSARIO HERRERA ABIAN

ARTÍCULOS

MUJER LEGISLADORA, MUJER GOBERNANTE

LA BRECHA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN
EN CIENCIAS DEL DEPORTE

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 18

DICIEMBRE 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 18. DICIEMBRE 2021

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. JESÚS MAEZTU GREGORIO DE TEJADA DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ	07
ENTREVISTA. MARÍA ROSARIO HERRERA ABIAN DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE IGUALDAD Y APOYO SOCIAL AL PERSONAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA.	12
ARTÍCULO. MUJER LEGISLADORA, MUJER GOBERNANTE HUMBERTO GOSÁLBEZ PEQUEÑO	19
ARTÍCULO. LA BRECHA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DEL DEPORTE MARÍA JOSÉ GIRELA REJÓN, ALBA HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, ELENA MARTÍNEZ ROSALES, SERGIO SOLA RODRÍGUEZ, CARLOTA DÍEZ RICO, JAVIER PORTELA HERNÁNDEZ, IRENE ESTEBAN CORNEJO Y ALBERTO SORIANO MALDONADO	24
ARTÍCULO. NUEVOS RETOS EN LA INVESTIGACIÓN DE DELITOS: CIBERDELINCUENCIA YOLANDA MIGUÉLEZ SOTO	31
RESEÑA. “BRECHA DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD: DOS REALIDADES QUE SE RETROALIMENTAN”, DE MARÍA ALCALÉ SÁNCHEZ Y CRISTIAN SÁNCHEZ BENÍTEZ UNA RESEÑA DE SERGIO DE LA HERRÁN RUIZ-MATEOS	36
RESEÑA. “ANÁLISIS DEL SEXISMO, ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y AUSENCIA DE IGUALITARISMO COMO PRECURSORES DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES. UN ESTUDIO EN JÓVENES UNIVERSITARIOS”, CARMEN POZO (COORD.) UNA RESEÑA DE CARMEN RUIZ REPULLO	43
RESEÑA. “JULIA MAIOR. EL RELATO CON SENTIDO”, VV.AA UNA RESEÑA DE NEREA GONZÁLEZ CALVO	47
RESEÑA BIOGRÁFICA. LAS EDADES DE ALMUDENA UNA RESEÑA DE MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ SARACHO	50
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD DE OVIEDO	53
TERRITORIO ESTUDIANTE. EL DISTINTIVO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD MARÍA DE LA CONCEPCIÓN IGLESIAS ESPINOSA	61
CULTIVANDO IGUALDAD	66

EDITORIAL

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

La violencia de género es un fenómeno transversal que afecta a todas las clases sociales y se produce en todos los entornos, tanto públicos como privados en los que las personas desarrollamos nuestras vidas. Aparece en nuestro círculo familiar, en lo más privado de nuestras casas, pero también en el lugar de trabajo, en los espacios de ocio, en las aulas o en la calle.

No está vinculada a una clase social determinada, ni a un nivel educativo concreto. La violencia de género presenta su peor cara en todos los ámbitos en los que los seres humanos compartimos tiempos, espacios y relaciones.

Ante esta transversalidad no es posible hacer frente a la violencia de forma unidireccional. El problema requiere que pongamos en marcha recursos, programas y acciones que abarquen desde el plano educativo hasta el judicial, pasando por la atención sanitaria, la prestación de ayuda a las víctimas o el asesoramiento psicológico y legal. Todos los enfoques son necesarios ya que la violencia tiene consecuencias que afectan a la totalidad de la persona. Ante esta realidad no es posible para las diferentes instituciones públicas trabajar de forma aislada. Frente a un problema global que se manifiesta con esta magnitud y que afecta a la persona de una forma tan devastadora, las administraciones públicas tenemos el deber de coordinar nuestras acciones, cooperar desde nuestros ámbitos de competencias y trabajar de forma conjunta para educar, prevenir, visualizar y apoyar a las víctimas.



*Vicerrectora de Estudiantes,
Igualdad e Inclusión*

La Universidad de Almería es consciente de esa necesidad de abordar el problema de forma global. Por ello en el mes de mayo de este año 2021 se celebró, a instancias de la UAL, un primer encuentro para avanzar en la coordinación de acciones conjuntas en esta materia. Las acciones irían dirigidas tanto a la comunidad universitaria como a la ciudadanía en general, racionalizando y optimizando los recursos y coordinando las actuaciones de las distintas administraciones.

El objetivo de todas las entidades públicas que participamos en ese encuentro es trabajar por la erradicación de la violencia de género en Almería. Para conseguir ese objetivo el primer paso es conocer y coordinar los distintos programas y acciones que cada una de las instituciones desarrollamos en nuestros ámbitos respectivos. A instancias de la Universidad de Almería, las entidades que se sumaron al proyecto han sido la Subdelegación del Gobierno, el Ayuntamiento, la Diputación Provincial, el Instituto Andaluz de la Mujer y el Hospital Universitario Torrecárdenas.

Fruto de esta confluencia se ha fijado una línea de trabajo colaborativo interinstitucional que ha sido fructífera y que esperamos ayude a seguir avanzando para alcanzar la igualdad real y la erradicación de la violencia de género en nuestra provincia. El primer resultado de este acuerdo ha sido la puesta en marcha de un proyecto "Almería Unidad contra la Violencia de Género", difundido entre la ciudadanía, cuyo cometido ha sido aglutinar y coordinar las diferentes acciones puestas en marcha en la provincia y en el que han participado todas las instituciones. Más de treinta acciones coordinadas se han organizado en toda la provincia contra la Violencia de Género, con motivo de la celebración del 25N "Día internacional de la eliminación de la Violencia contra la mujer".

Creo importante dar valor a esta coordinación pues es evidente que ninguna institución, por si sola, será capaz de abordar las soluciones. Entren

en juego las competencias de todas las administraciones públicas y es una apuesta de futuro que todas puedan coordinar esfuerzos, programas y acciones para hacer frente a la violencia de género.

En esta tarea de concienciación y coordinación, las instituciones académicas podemos desarrollar un papel relevante. La Universidad de Almería asume este reto en su compromiso con la sociedad que la rodea. Es un primer paso. Apostamos por seguir avanzando en este camino de la mano del resto de instituciones y administraciones públicas.

ENTREVISTA

JESÚS MAEZTU GREGORIO DE TEJADA

igUALdad (I.G) La función de un Defensor del Pueblo es la de proteger los derechos y libertades de la ciudadanía. ¿Cómo valora su experiencia y qué le ha aportado?

Jesús Maeztu Gregorio de Tejada (J.M.G.T) Para mí, que he dedicado la práctica totalidad de mi vida al servicio público, no cabe mayor honor que seguir defendiendo los derechos de los andaluces y de las andaluzas. Contamos con una Defensoría ágil y comprometida, que tiene un componente social muy importante. Hemos introducido la innovación con la reciente aprobación de una Estrategia 2021-2024, un punto de partida para que este comisionado parlamentario adquiera nuevas herramientas y habilidades que le permitan garantizar los derechos ante las nuevas realidades sociales. Quiero ser un Defensor que la ciudadanía sepa que existe, que funciona, que puede acudir a él... y que lo use para la defensa de sus derechos y libertades.

I.G Desde que aceptó su primer nombramiento en 2013, ¿cuáles son los principales asuntos en los que se ha trabajado en materia de igualdad?

J.M.G.T En nuestros Informes Anuales, en el año 2005 se introdujo un nuevo capítulo dedicado a las Políticas de Igualdad. Desde entonces damos cuenta de las intervenciones que llevamos a cabo sobre igualdad en empleo, educación, justicia, vivienda, servicios sociales y dependencia, salud, urbanismo, violencia de género etc. Los avances constantes que se experimentan en la sociedad andaluza en este ámbito, y la necesidad de dar respuesta, en clave de género, a esos cambios y déficits que siguen existiendo en nuestra sociedad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, hacen aconsejable profundizar en las medidas e instrumentos que permitan avanzar en la consecución de condiciones de igualdad real para los andaluces y andaluzas, estando esta Defensoría firmemente implicada en ese



•Defensor del Pueblo Andaluz.

•Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de Sevilla

compromiso. Fruto de ello ha sido la inclusión de la perspectiva de género e igualdad de trato dentro de los objetivos de la Estrategia.

I.G. En el ámbito universitario, ¿sigue siendo un objetivo pendiente la plena inclusión de personas con discapacidad como profesores docentes e investigadores?

J.M.G.T Es un tema complejo y que tiene sus dificultades. No obstante, a partir de la queja de oficio que iniciamos por ese motivo, y que concluyó con una motivada Resolución que se dirigió a todas las universidades públicas andaluzas para que se respetara el cupo de reserva legal en favor de las personas con discapacidad en las convocatorias de acceso a puestos de docencia e investigación, se ha apreciado un importante cambio. Universidades como las de Granada, Málaga, Sevilla y Cádiz nos han comunicado cambios en sus reglamentos internos de provisión de este tipo de puestos para incluir el porcentaje de reserva legal para personas con discapacidad en las correspondientes ofertas públicas de empleo que tengan que aprobar y que antes no se contemplaba, sin perjuicio de seguir interviniendo si se nos presentan quejas.

I.G. ¿Cómo se puede conseguir un programa de ayudas al estudio que sea más igualitario en nuestra Comunidad Autónoma?

J.M.G.T La finalidad esencial de las becas y ayudas al estudio en el nivel universitario debe ser compensar las desigualdades en el acceso a la educación superior, evitando las discriminaciones por razón de capacidad económica. En este sentido, estimo necesario incrementar las dotaciones presupuestarias destinadas a este fin para que nadie quede fuera de la Universidad por su situación económica. El periodo de confinamiento por la Covid-19, que obligó a pasar de una universidad presencial a una universidad on line, nos ha demostrado la existencia de una brecha digital que separa a quienes tienen acceso a los equipamientos y las conexiones necesarios para desarrollar adecuadamente una formación digital, de quienes no tienen acceso a estas herramientas. Por ello, creo que sería conveniente estudiar la existencia de líneas específicas de ayuda para la adquisición por el alumnado de las herramientas (hardware y software) que

“Universidades como las de Granada, Málaga, Sevilla y Cádiz nos han comunicado cambios en sus reglamentos internos de provisión de este tipo de puestos para incluir el porcentaje de reserva legal para personas con discapacidad en las correspondientes ofertas públicas de empleo que tengan que aprobar y que antes no se contemplaba...”

son necesarias para el acceso a la formación en un entorno digital como el actual.

I.G. **¿Cómo se puede mejorar el sistema universitario andaluz para que sea un referente en el respeto de los derechos y libertades de sus usuarios?**

J.M.G.T La reciente modificación del régimen disciplinario que venía rigiendo en las Universidades desde tiempos de la dictadura, me parece un avance esencial para incorporar al ámbito universitario, incluso en su vertiente sancionadora, una cultura democrática, basada en el respeto a los derechos y libertades. Considero también necesaria la potenciación y revalorización de figuras como la Defensoría Universitaria, que están llamadas a ser un referente en la tutela de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria, a la vez que se convierten en garantes del respeto a la legalidad por parte de todas las instancias universitarias.

I.G. **¿Cuál es su opinión en relación con el papel que pueden desarrollar en las universidades las clínicas legales, como vía para sensibilizar a los estudiantes de la rama jurídica frente a las desigualdades?**

J.M.G.T Las clínicas legales constituyen, en mi opinión, una magnífica iniciativa, ya que permiten al alumnado de la rama jurídica realizar una inmersión desde una perspectiva eminentemente práctica en el mundo de la protección y la defensa de los derechos humanos. La selección de supuestos reales en los que se aprecia vulneración de derechos y libertades permite al alumnado, no solo demostrar sus conocimientos, sino también proponer soluciones y respuestas cuya efectividad podrá comprobar mediante su aplicación a la realidad del caso planteado.

I.G. **El Defensor del Pueblo andaluz es también el Defensor del Menor de Andalucía, ¿cómo lograr luchar de manera más efectiva contra la pobreza infantil y las desigualdades en la infancia? Por otro lado, ¿cómo se puede mejorar la situación del colectivo de menores extranjeros no acompañados, el más vulnerable de las crisis migratorias?**

J.M.G.T La pobreza infantil es un fenómeno complejo, pero sus soluciones pasan por poner a esta en el centro de las prioridades de todas las políticas públicas, con enfoque de infancia, guiadas siempre por el interés superior del niño y contando con su

“Las clínicas legales constituyen, en mi opinión, una magnífica iniciativa, ya que permiten al alumnado de la rama jurídica realizar una inmersión desde una perspectiva eminentemente práctica en el mundo de la protección y la defensa de los derechos humanos”

participación. En el reciente informe presentado ante el Parlamento de Andalucía, en mi condición de Defensor de la Infancia y Adolescencia, he tenido la oportunidad de debatir sobre la pobreza en la infancia y he demandado, entre otras medidas, la necesidad de incrementar el gasto social dirigido a la infancia; garantizar que las restricciones presupuestarias que puedan imponerse para hacer frente a la actual crisis económica y social provocadas por la COVID-19 no afecten al ámbito de la infancia; y una reordenación de los sistemas públicos de ayudas y protección social a las familias para evitar solapamientos pero, sobre todo, para no dejar a nadie fuera del sistema. Sobre la acogida de los menores migrantes, la Declaración de Tarifa que aprobamos en 2019 el Defensor nacional y los nueve defensores autonómicos reivindica en diez puntos cómo puede ser adecuada la atención a esos niños y niñas.

I.G. Según datos oficiales, este año han aumentado en un 9,3 por ciento las declaraciones públicas homófobas y los ataques contra el colectivo LGTBI ¿le están llegando más quejas de ciudadanos y ciudadanas que sufren estos sucesos de violencia?

J.M.G.T En el DPA hemos recibido en los últimos años pocas quejas relacionadas de alguna manera con la LGTBI-fobia, si bien ciertamente en los últimos dos años hemos recibido algunas reclamaciones en las que se hacía referencia a actuaciones homófobas o discriminatorias. No obstante, la escasa cuantía numérica no nos permite llegar a conclusiones a este respecto, más allá de considerar que es necesario que todas las situaciones de este tipo se denuncien ante las administraciones competentes y, en caso de no producirse una actuación adecuada por su parte, que la ciudadanía acuda a esta Institución, como garante de derechos.

I.G. La situación originada por la pandemia de la Covid 19 ha puesto de manifiesto que las mujeres están sufriendo más desigualdades en el ámbito del empleo, encuentran más dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral, y han aumentado los casos de maltrato especialmente en el hogar ¿Cuántas solicitudes de actuación del Defensor del Pueblo han estado relacionadas con estos hechos desde que comenzó la crisis sanitaria?

“...he demandado, entre otras medidas, la necesidad de incrementar el gasto social dirigido a la infancia”

J.M.G.T Nos ocupamos de ello en el Informe Extraordinario “Derechos de la ciudadanía durante la COVID-19. Primera ola de la pandemia”. Nadie discute que esta crisis sanitaria generada por la COVID-19 ha tenido y tiene un elevado impacto sobre las mujeres, sencillamente porque parten de una peor posición de partida para poder superarla. En el caso de las mujeres víctimas de violencia de género, sus riesgos se han visto agravados, ya que se vieron forzadas a convivir el mismo domicilio con su agresor y de ahí las medidas extraordinarias adoptadas por la administración central y autonómica declarando los servicios que se prestan a estas víctimas como esenciales. Considero necesario que las medidas y estrategias que se adopten a resultas de la pandemia lo sean con una perspectiva de género, esto es, partiendo del análisis del diferente impacto de la crisis sanitaria en mujeres y hombres para adecuar las estrategias y medidas a esas diferencias.

I.G. ¿Podría hacer una valoración de las medidas adoptadas en nuestra Comunidad Autónoma para hacer frente al sistema de explotación de seres humanos y trata de mujeres?

J.M.G.T Desde la Defensoría se está analizando la situación de los asentamientos de migrantes en la provincia de Huelva y concretamente en los municipios de Lepe, Moguer, Lucena del Puerto y Palos de la Frontera. Entre las cuestiones que más nos preocupan se encuentra la situación de algunas mujeres que son contratadas para la recogida de frutos rojos mediante el contingente, y no regresan una vez terminada la campaña. Se quedan sin documentación y sin permiso de trabajo y, por lo tanto, a merced de mafias o personas que se aprovechan de esa precariedad. Mujeres que, según nos cuentan en el territorio, se quedan a vivir en los asentamientos de Huelva y posteriormente suelen trasladarse a Almería. En estas situaciones es necesario articular sistemas de información entre estas mujeres para advertirlas de las consecuencias de las falsas promesas y de la situación en la que se quedan de optar por esta solución.

“ Considero necesario que las medidas y estrategias que se adopten a resultas de la pandemia lo sean con una perspectiva de género, esto es, partiendo del análisis del diferente impacto de la crisis sanitaria en mujeres y hombres para adecuar las estrategias y medidas a esas diferencias”

ENTREVISTA

MARÍA ROSARIO HERRERA ABIAN

igUALdad (I.G) ¿Cuál es su tarea al frente de la División de Igualdad del Ministerio de Defensa?

M. Rosario Herrera Abian (M.R.H.A) Como directora de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal dirijo y coordino una serie de funciones de diversa índole relacionadas con la igualdad de género entre los miembros de las Fuerzas Armadas y el apoyo social tanto al referido personal de las Fuerzas Armadas (FAS) como a sus familiares, entre ellas podrían reseñarse las siguientes:

- Coordinar las políticas para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas previstos en el marco normativo para toda la Administración General del Estado (AGE).
- Dirigir la acción social del personal militar y emitir las directrices relacionadas con las residencias y centros deportivos socio-culturales militares o aquellas otras que se determinen.
- Prestar apoyo a los heridos y a los familiares de los fallecidos y heridos en acto de servicio.
- Prestar apoyo a las personas con discapacidad en las Fuerzas Armadas.
- Reconocer y conceder las prestaciones e indemnizaciones que no pertenezcan al régimen de clases pasivas del personal militar.

I.G ¿Cómo calificaría hoy la situación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas Españolas, transcurridos más de treinta años desde su ingreso?

M.R.H.A Se puede decir que es de absoluta normalidad. El modelo de incorporación e integración de la mujer en nuestras FAS ha tenido un carácter gradual, avanzado e igualitario en el que se ha garantizado la misma posibilidad de progresión en la carrera a la mujer y al hombre.



• **Directora de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal del Ministerio de Defensa.**

• **Miembro del Cuerpo Jurídico Militar desde 1993.**

La mujer puede acceder a todos los cuerpos y escalas militares, alcanzar todos los empleos militares y ocupar todos los puestos, incluidos aquellos denominados “de combate”.

El modelo de las Fuerzas Armadas españolas es un modelo consolidado y avanzado, existe una permanente actualización de la normativa sobre igualdad y cuenta con una estructura permanente desde donde se sensibiliza y se difunde el conocimiento sobre la igualdad de derechos y deberes de los miembros de las FAS.

I.G. ¿Qué han aportado las mujeres militares a la profesionalización de las Fuerzas Armadas?

M.R.H.A Han ayudado a la modernización de las FAS y han aportado nuevas visiones, capacidades y habilidades para el cumplimiento de las diversas misiones de los Ejércitos, dando respuesta a los requerimientos de una sociedad moderna.

I.G. ¿Qué impacto tiene el desarrollo de la carrera militar sobre la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres?

M.R.H.A Como se ha citado anteriormente, mujeres y hombres pueden acceder sin ningún tipo de discriminación ni desventaja a todos los empleos militares y ocupar todos los puestos de trabajo, incluidos las unidades más operativas, como la Legión, paracaidistas, submarinos, pilotos de caza, etc. No existe, a priori, ninguna salvedad ni cortapisa profesional por la que un miembro de las FAS tenga que sentirse excluido de seguir una carrera determinada. Aparte de esto, se han tomado medidas de protección a situaciones derivadas de la maternidad para que no tengan un impacto negativo en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres militares.

I.G. ¿Se han adoptado algún tipo de medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad, en nuestras Fuerzas Armadas?

M.R.H.A Todas aquellas normas y todos aquellos criterios que se apliquen en materia de igualdad, de violencia de género y conciliación para el personal al servicio de la AGE se trasponen a las FAS, adaptadas a nuestras peculiaridades específicas al existir guardias,

“...se han tomado medidas de protección a situaciones derivadas de la maternidad para que no tengan un impacto negativo en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres militares ”

servicios, maniobras y actividades análogas así como operaciones en el exterior.

En este sentido, se han adoptado numerosas medidas para que las mujeres y hombres militares puedan compaginar trabajo y familia, estableciendo el necesario equilibrio con la operatividad de las unidades para el cumplimiento de las misiones constitucionalmente encomendadas a nuestras Fuerzas Armadas.

La conciliación profesional, personal y familiar se define como un derecho profesional. Por poner algún ejemplo, además de las medidas establecidas para el personal al servicio de la AGE, en las FAS y en relación con la jornada laboral y los horarios, se compensa la realización de guardias, servicios o maniobras con días de descanso adicional. También se tienen en cuenta determinadas situaciones familiares o personales por las que el militar queda exonerado de estas guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.

Existen además diferentes medidas para facilitar la movilidad de las parejas militares así como para su reagrupación familiar.

I.G. ¿Qué acciones de formación en asuntos de género se están implantando tanto en el ámbito del Ministerio de Defensa como a nivel internacional?

M.R.H.A Existe un amplio abanico de formación en asuntos de género en el ámbito del Ministerio de Defensa, por citar los más importantes serían:

- Existe un acuerdo de coordinación con la Universidad de Granada y se realiza anualmente un Curso de Asesor de Género en Operaciones en el Mando de Adiestramiento y Doctrina de Granada. Hasta la fecha se han formado a 273 Oficiales y Suboficiales tanto de las Fuerzas Armadas como de las Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, personal civil y alumnos de dicha Universidad.

- En todas las fases previas a los despliegues de los contingentes españoles en Operaciones de Apoyo a la Paz, se dan diferentes charlas de concienciación y sensibilización entre las que podríamos destacar la Trata de Personas con fines de Explotación Sexual o sobre el Abuso y la Explotación Sexual.

“...se han adoptado numerosas medidas para que las mujeres y hombres militares puedan compaginar trabajo y familia, estableciendo el necesario equilibrio con la operatividad de las unidades para el cumplimiento de las misiones...”

- Existen también muchas jornadas de formación en conciliación e igualdad de género tanto en los cursos de formación como en los de perfeccionamiento para el personal de las Fuerzas Armadas.

- En todos los cursos de personal militar extranjero en España también se dan charlas sobre la igualdad de género y la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad.

- A nivel internacional, tenemos un acuerdo bilateral con los Países Bajos desde el año 2011 para la realización del curso “Un enfoque integral del género en las operaciones”. Este curso, con cuatro ediciones anuales, se da tanto en Europa como en África y una edición tuvo lugar en Sudamérica. Hasta la fecha se han formado a casi mil cuatrocientas personas tanto militares, policías, diplomáticos y otro personal civil de más de setenta y cinco países diferentes.

- Por último hay también que reseñar que en 2016 el Comité Militar de la Unión Europea nombró al Ministerio de Defensa de España como líder en la formación en género para las misiones derivadas de la Política Común de Seguridad y Defensa. Esto se ha traducido en que hemos confeccionado diversos Planes de Estudio en materia de género que han sido aprobados por los Estados Miembros de la Unión Europea para formación de sus contingentes militares previo a sus despliegues en el exterior.

I.G. El número de mujeres oficiales Generales en la historia de las fuerzas armadas españolas es aún reducido, ¿Cómo valoran la llegada de la mujer a la cúspide de la jerarquía militar? ¿hay un estilo femenino de liderazgo?

M.R.H.A Las mujeres militares han ido ascendiendo, en consonancia con el tiempo transcurrido desde su ingreso en las FAS y en base a sus méritos y capacidad de liderazgo, al máximo empleo de cada escala. A día de hoy tenemos dos Generales, una perteneciente al Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra, que ascendió en 2019, y otra al Cuerpo Jurídico Militar, que ha ascendido el pasado mes de agosto.

No creo que haya un estilo femenino de liderazgo ya que este va muy ligado a la personalidad más que al sexo de la persona, pero además fundamentalmente porque todos los cuadros de mando reciben el mismo tipo de formación independientemente del sexo al que pertenezcan.

“No creo que haya un estilo femenino de liderazgo ya que este va muy ligado a la personalidad más que al sexo de la persona”

I.G. ¿Se han creado medidas específicas de lucha contra el acoso sexual dentro de las Fuerzas Armadas?

M.R.H.A Sí, hay medidas específicas, por ejemplo, el acoso sexual está recogido y castigado en el Código Penal Militar de 2015 con penas de hasta cuatro años de prisión y también está tipificado como falta muy grave en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

En el año 2016 se crearon las Unidades de Protección contra el Acoso (UPA) en todos los Ejércitos y en otras Unidades de las Fuerzas Armadas. La misión de estas unidades es establecer las medidas necesarias para la prevención y protección del personal militar frente a cualquier conducta constitutiva de acoso en el ámbito del Ministerio de Defensa. También se han desarrollado una “Guía práctica para la víctima de acoso” y un “Manual de buenas prácticas para el mando en las situaciones de acoso” para ayudar tanto a las víctimas como a los jefes de Unidad a combatir y gestionar estas prácticas.

I.G. ¿Podría hacer una valoración, y proporcionar algunas cifras, de la integración, en nuestras Fuerzas Armadas, de la perspectiva de género en la prevención, gestión y resolución de conflictos y en la consolidación de la paz, de acuerdo con el mandato de la agenda Mujeres, Paz y Seguridad, que en 2020 cumplió su vigésimo aniversario?

M.R.H.A El grado de implementación de la Resolución 1325 en España es alto, encontrándose nuestro país a la vanguardia en esta materia, tal y como se refleja en el nombramiento del Ministerio de Defensa por parte de la Unión Europea, como líder en la disciplina de entrenamiento militar en género, citado con anterioridad.

En relación a las operaciones de paz, no existe ningún impedimento legal o normativo dentro de las FAS españolas que limite la participación de las mujeres militares en las misiones internacionales, además se han adoptado medidas de conciliación específicas para apoyo al despliegue.

El Ministerio de Defensa realiza un importante esfuerzo en seguir sensibilizando y formando al personal en cuestiones de género en operaciones para poner de relevancia el importante y en muchos casos

“...se han desarrollado una «Guía práctica para la víctima de acoso» y un «Manual de buenas prácticas para el mando en las situaciones de acoso» para ayudar tanto a las víctimas como a los jefes de Unidad a combatir y gestionar estas prácticas”

imprescindible papel de la mujer en zona de operaciones. Por ejemplo, es notorio y evidente que en determinados países donde están desplegadas nuestras tropas, el personal masculino de la misión no puede interactuar, por razones culturales y religiosas, con la población local femenina. En esos casos, que son muy numerosos, la relación de nuestras mujeres militares con la población local es de importancia capital, ayudando sobremanera a facilitar el cumplimiento de la misión que tengamos encomendadas. De ahí que en algunas de las operaciones en que participamos, se formen unos equipos llamados en inglés "Female Engagement Teams". Estos equipos están compuestos por mujeres voluntarias de rango, experiencia y madurez apropiados para desarrollar relaciones duraderas y basadas en la confianza con las mujeres locales que encuentran en sus patrullas, así como organización de determinados eventos o incluso acompañar a esas mujeres locales cuando se le preste algún tipo de atención médica en nuestras instalaciones militares.

Actualmente hay 268 mujeres desplegadas en operaciones en el exterior. Si se comparan estos datos con el promedio de los países de la OTAN, España suele presentar alrededor de un 8% de mujeres desplegadas frente al 7% del promedio de países de la OTAN.

I.G. ¿Considera que las mujeres pueden aportar un valor añadido como factor facilitador de la resolución de conflictos?

M.R.H.A Obviamente, es un dato no solamente subjetivo sino también objetivo. Por un lado hay que contar con todo el conjunto de la población independientemente de su sexo o género para aportar soluciones a la resolución de conflictos. Pero objetivamente este tema ha sido objeto de análisis y en 2015 Laurel Stone publicó un estudio basado en 152 acuerdos de paz. En dicho estudio se confirmaba que cuando hay mujeres que intervienen en los acuerdos de paz estos tienen un quince por ciento más de posibilidades que dicho acuerdo alcance al menos dos años y se eleva al 35 por ciento de posibilidades que dicho acuerdo de paz dure al menos quince años.

"España suele presentar alrededor de un 8% de mujeres desplegadas frente al 7% del promedio de países de la OTAN"

I.G. Afortunadamente, se está abordando por parte de la comunidad internacional el fenómeno de la violencia sexual que padecen las mujeres y las niñas en el contexto de un conflicto armado ¿qué papel desempeñan nuestros asesores militares de género en la protección de las víctimas?

M.R.H.A Una de las misiones de los Comandantes de las operaciones de apoyo a la paz es luchar contra la violencia sexual en conflicto, siguiendo las directrices de la Organización Internacional bajo el cual se ha establecido el mandato para esa operación y las reglas de enfrentamiento que se hayan acordado. El Asesor de género, como consejero del Comandante de la operación en estos temas, debe colaborar a la hora de realizar órdenes de operaciones u otro tipo de políticas a implementar en su área de responsabilidad con el fin de establecer medidas de coordinación y protección al personal local vulnerable, incluyendo lógicamente a las mujeres y niñas ya que ellas soportan la peor parte de las más execrables consecuencias de la violencia armada y especialmente de la violencia sexual.

I.G. Para finalizar, ¿cómo ha afectado la pandemia a los hombres y mujeres destinados en misiones de las Fuerzas Armadas en el exterior?

M.R.H.A Lógicamente todas las actividades se han visto perturbadas, pero en determinadas misiones no ha afectado significativamente y se han podido continuar con las tareas encomendadas cumpliendo siempre con las medidas de prevención y protección emitidas por las autoridades locales e internacionales. Por citar algún ejemplo la misión de Policía Aérea del Báltico, la de la Presencia Reforzada Avanzada en Letonia o la Operación 'Libre Hidalgo' en Líbano son parte de las operaciones que han podido seguir desarrollando sus cometidos. En otras misiones se han debido de suspender algunas actividades y parte del personal volvió a territorio nacional.

“El Asesor de género, como consejero del Comandante de la operación en estos temas, debe colaborar a la hora de realizar órdenes de operaciones u otro tipo de políticas a implementar en su área de responsabilidad con el fin de establecer medidas de coordinación y protección al personal local vulnerable...”

ARTÍCULO

MUJER LEGISLADORA, MUJER GOBERNANTE

Dícese del “Buen gobierno”, la “buena administración” y, por qué no, la “buena ley”. Dícese, pues, del “buen gobernante”, el “buen administrador” y el “buen legislador”, porque no existirá un “buen” gobierno sin “buenos” gobernantes, una “buena administración” sin “buenos administradores públicos” y una “buena ley” sin un “buen legislador”. Es precisa, por tanto, una específica y adecuada aptitud para ejercer la función legislativa, la gubernativa y la administradora pública; y es preciso, además que, aun reuniendo esa solvencia legisladora, gubernamental o administradora, los legisladores, gobernantes y administradores públicos actúen con ejemplaridad; requisitos de capacidad y requisitos de honestidad e integridad pública, en suma, que nos remiten al difícil reto de descubrir y establecer las concretas condiciones de conocimientos, experiencia, edad y ética pública que deben poseer unos y otros representantes del Estado.

Pero, ¿por qué nos referimos solo al género masculino? Hablemos ya de la “buena gobernante”, la “buena administradora” y la “buena legisladora”. Y es que resulta obligado recordar la histórica preterición del sexo femenino en el ejercicio de la función legisladora, la ejecutiva y la administradora pública, incluso por los propios constituyentes liberales y progresistas decimonónicos (ciertamente lo ilustra M^a José Ramos Rovi en “El papel de las mujeres en los orígenes del liberalismo español”, Revista Historia UdeC, N° 21, vol. 1, 2014) y no tan lejanos en el tiempo...; y esa discriminación por razón del sexo justifica, en el ámbito que nos ocupa, la presencia en nuestro ordenamiento jurídico de las llamadas



HUMBERTO GOSÁLBEZ PEQUEÑO

•Profesor Titular de Derecho Administrativo. Universidad de Córdoba.

cuotas de género, cuotas paritarias o de discriminación positiva en la formación de las listas electorales a las Cámaras legislativas (el artículo 44 bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (LOREG) impone una “composición equilibrada de mujeres y hombres” con una presencia mínima del 40% en el conjunto de la lista, que constituye un mínimo indisponible para los legisladores autonómicos en relación a las elecciones de sus Comunidades Autónomas), como ya nos mostraba Octavio Salazar Benítez hace más de veinte años (“Las cuotas femeninas en cuanto exigencia de la igualdad en el acceso a los cargos públicos representativos”, Revista de Derecho Político n.º 48-49, 2000).

Sin embargo, al margen del fundamento constitucional basado en la igualdad de género y la no discriminación por razón del sexo, ¿por qué no cambiamos el prisma inicial en el proceso reflexivo del *status quo* actual? ¿por qué no cuestionamos la implícita presunción de una “misma” capacidad e idoneidad de hombres y mujeres para ejercer tan relevantes funciones del Estado? ¿o es que acaso la preterición del sexo femenino no parecía ampararse en una presunta incapacidad de la mujer para desempeñar las funciones públicas (incluso actividades privadas, como también se recordará)? ¿no sería justo ahora invertir la presunción histórica, aunque solo fuera, en principio, como punto de partida para un análisis intelectual alternativo? A mi juicio, lo es; es más, una hipotética incapacidad masculina en el ejercicio de las funciones públicas esenciales no solo debe ser una mera presunción (*iuris tantum*, por supuesto), porque la realidad evidencia ciertos indicios racionales acreditativos de una mayor idoneidad del sexo femenino para ejercer esas singulares funciones del Estado.

Ciertamente, centrándonos en la función del legislador, es preciso reconocer que las obras legislativas contemporáneas de Parlamentos *plenamente* masculinos no parecen ser muy satisfactorias desde el prisma de los Derechos

“...la realidad evidencia ciertos indicios racionales acreditativos de una mayor idoneidad del sexo femenino para ejercer esas singulares funciones del Estado”

Humanos y los principios o valores esenciales del régimen democrático. Evidentemente en la Historia no ha tenido lugar la realidad inversa –esto es, un Parlamento integrado únicamente por mujeres– para poder comparar la competencia y la eficacia, la capacidad y la idoneidad de un Poder legislativo plenamente masculino (hombres) y otro plenamente femenino (mujeres). Pero sí se aprecian indicios objetivos en pro de una mayor capacidad de la mujer legisladora frente al hombre legislador, siempre y cuando, naturalmente, la mujer parlamentaria haya sido una mujer que haya ejercido como tal y no haya reproducido los estándares propios de los hombres parlamentarios, bien sea por haberse masculinizado parcial e instrumentalmente, en su caso, bien sea por estar subordinada de facto a la disciplina masculina del líder del partido político presente en el grupo parlamentario. En otras palabras, no carece de fundamento científico la siguiente afirmación: la mujer parlamentaria que actúa como mujer genuina, con criterio propio e independiente del parlamentario hombre, desempeña sus funciones públicas con mayor capacidad que éste, porque no pocas cualidades y virtudes públicas (y privadas) están presentes en mayor medida en las mujeres que en los hombres: la “buena educación” parlamentaria, serenidad, aprendizaje, empatía compromiso, veracidad... Así, ¿todo ello no es suficiente para partir de una cierta presunción de menor capacidad masculina en el ejercicio de las funciones parlamentarias?

Todo ello ha de ser valorado sin demora, aún a expensas de un análisis empírico solvente de los resultados obtenidos por los distintos Parlamentos mixtos con mayoría de mujeres o de hombres. Y tal vez nos sorprendan las conclusiones.... Quizás haya que recordar las palabras de la feminista Marta Lamas (“cuando una mujer entra en la política, la mujer cambia, pero cuando muchas entran en la política, cambia la política”), y propugnar así una alternativa mejor en la gestión pública de la sociedad, empezando por el ejercicio del Poder

“...la mujer parlamentaria que actúa como mujer genuina, con criterio propio e independiente del parlamentario hombre, desempeña sus funciones públicas con mayor capacidad que éste, porque no pocas cualidades y virtudes públicas (y privadas) están presentes en mayor medida en las mujeres que en los hombres...”

Legislativo y el Ejecutivo, una alternativa ciertamente feminista superadora de los vicios y las incapacidades masculinas.

Así, pues, apreciándose indiciariamente una cierta mayor capacidad de la mujer para la gestión de los asuntos públicos o de interés público, ¿por qué no se postula la presencia *mayoritaria absoluta* del sexo femenino en los Parlamentos? ¿por qué no se le reserva un mínimo del 51% de los escaños, incrementándose progresivamente en cada legislatura en su caso, a la vista de los resultados que se constaten en las obras de estos futuros Parlamentos mixtos mayoritariamente femeninos?

Y en cuanto al ejercicio de las funciones ejecutivas y administrativas, resulta acreditada la aptitud gubernamental del sexo femenino. Una vez más los hechos se imponen en nuestra historia europea reciente, en la Historia contemporánea de Occidente, especialmente. Mujeres gobernantes, mujeres primeras ministras ofrecen un balance nada desdeñable en su gestión. No pocas Presidentas del Poder Ejecutivo han acreditado fehacientemente su capacidad de gobernar, no sólo en sus respectivos países (Alemania, países nórdicos, Nueva Zelanda...), sino también globalmente, esto es, ofreciendo un mejor gobierno que el mostrado contemporáneamente por la mayoría de hombres Presidentes del Gobierno de los países vecinos o aliados (Reino Unido, Francia, España, Italia, Portugal...). No es casualidad el reconocimiento ciudadano mostrado a la gestión realizada por la canciller germana Ángela Merkel o la Primera ministra neozelandesa Jacinda Ardern durante los fatídicos años 2020 y 2021. ¿Casualidad? No, en modo alguno. *Causalidad*, sin duda. Porque las facultades y las virtudes públicas de la mayoría de las actuales mujeres gobernantes contrastan con las incompetencias y los vicios propios de la mayoría de los gobernantes masculinos, que continúan perpetrando el sometimiento fáctico de sus ministras acorde al dictado del Presidente masculino del Gobierno de turno. Por cierto, tampoco es casualidad que se haya apreciado la mayor eficacia de no pocas mujeres ejecutivas y

“...las facultades y las virtudes públicas de la mayoría de las actuales mujeres gobernantes contrastan con las incompetencias y los vicios propios de la mayoría de los gobernantes masculinos...”

directivas de la empresa privada con ánimo de lucro, pues, y también en el ámbito de las entidades benéficas o sociales; existen datos empíricos de la superior capacidad de la mujer para tomar decisiones relevantes, dirigir una empresa, liderar un equipo, gestionar recursos ajenos (humanos y financieros) y propios, alcanzar acuerdos con terceros, próximos o adversarios, etc..

En definitiva, una mujer gobernante que no haya sido abducida o dominada por el standard gubernamental masculino, sino que gobierna con criterio propio e independiente (aunque leal), ofrece una obra de mayor “buen gobierno” que la desempeñada por la mayoría de sus colegas masculinos de gabinete. No pocas capacidades públicas se aprecian en las mujeres gobernantes: el diálogo, la prudencia, la empatía, la bondad, la compasión, la fortaleza, la veracidad...y, por supuesto, la austeridad. Es precisa, pues, una absoluta presencia mayoritaria de las mujeres en el Poder Ejecutivo y, sobre todo, una Presidenta del Consejo de Ministros que ejerza efectivamente como tal, sin condicionamientos implícitos a la cúpula masculina de su partido político. Solo así podrán los gobernantes masculinos reconocer sus obras y resultados y así, quizás en tiempos aún lejanos, tener propósito de enmienda para recuperar, con una real y efectiva libre competencia e igualdad de oportunidades, tan alta magistratura del Estado que no merecen retener en la actualidad.

“...una mujer gobernante que no haya sido abducida o dominada por el standard gubernamental masculino, sino que gobierna con criterio propio e independiente (aunque leal), ofrece una obra de mayor “buen gobierno” que la desempeñada por la mayoría de sus colegas masculinos de gabinete”

ARTÍCULO

LA BRECHA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DEL DEPORTE

AUTORES:

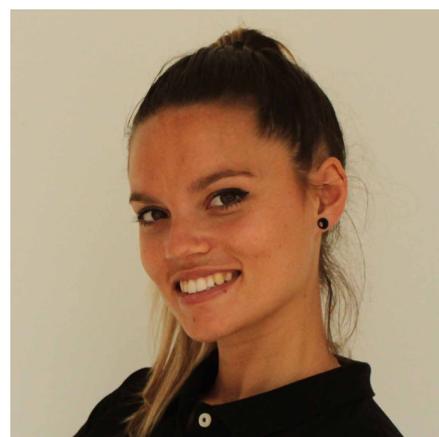
MARÍA JOSÉ GIRELA REJÓN, ALBA HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, ELENA MARTÍNEZ ROSALES, SERGIO SOLA RODRÍGUEZ, CARLOTA DÍEZ RICO, JAVIER PORTELA HERNÁNDEZ, IRENE ESTEBAN CORNEJO Y ALBERTO SORIANO MALDONADO

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948 con la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En España tenemos que esperar hasta 2007, fecha en que se aprueba la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para disponer de una legislación que vele, entre otras cuestiones, por la eliminación de obstáculos entre hombres y mujeres tanto en el acceso y promoción al empleo como en la educación superior. A pesar de este avance en la igualdad de género, en la actualidad existe un desequilibrio importante en la presencia de la mujer en diferentes ramas de conocimiento y, especialmente, en los puestos de liderazgo. En el ámbito de la investigación, desde hace décadas se viene observando una escasa participación de la mujer en puestos relevantes de autoría de artículos científicos, en consejos editoriales de revistas relevantes, o como investigadora principal de proyectos de investigación en diversos campos científicos.



MARÍA JOSÉ GIRELA REJÓN

•Departamento de Didáctica de la Expresión Corporal, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Granada.



ALBA HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

•Departamento de Educación, Facultad de Ciencias de la Educación y SPORT Research Group (CTS-1024), Centro de Investigación CERNEP. Universidad de Almería.

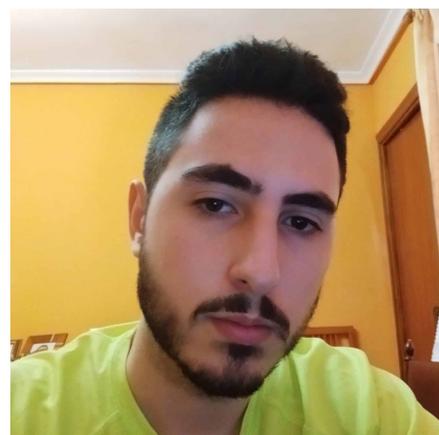
En un estudio reciente se analizó la presencia de la mujer en puestos de liderazgo en investigación en ciencias del deporte, incluyendo los principales puestos de autoría y los consejos editoriales de 14 de las mejores revistas internacionales del área¹. Tras analizar más de 4800 artículos de alta calidad publicados desde el año 2000 hasta 2020, tan solo hubo un 24.8% de mujeres ocupando el primer puesto de autoría. El porcentaje de mujeres fue del 16.8% cuando se analizó el último puesto de autoría o autoría senior, puesto asociado con la persona que lidera el proyecto o grupo de investigación. Con respecto a los consejos editoriales de estas mismas revistas, de casi 1420 puestos de editor o editora, solo el 19.7% estaban ocupados por mujeres. Aunque estos números sólo incluyen 14 de las revistas que conforman el área de ciencias del deporte, se analizó adicionalmente la proporción de mujeres que ocupaba el puesto de editora jefe de todas las revistas del área (n=85). Solo 12 de 103 casos (un 12%) eran mujeres. Estos números no solo indican una brecha de género en la presencia de la mujer en puestos de liderazgo, sino que esta brecha se hace más grande en los puestos de mayor responsabilidad.

¿Estos datos representan a las mujeres que trabajan en esta área de conocimiento en España?

Los datos del Consejo General de Colegios Oficiales de Licenciados en Educación Física y en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (Consejo COLEF) indican que desde el año 1991 hasta 2018 hubo, en promedio, un 28% de mujeres egresadas de grados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (en adelante grado en ciencias del deporte) en España. En esta línea, en octubre de 2021, de las 23 universidades públicas en las que se imparte el grado en ciencias del deporte en España, solo el 30% del profesorado (n=1202) eran mujeres. Si consideramos la posición de catedrático o catedrática, tan solo 14 de las 80 personas que actualmente



ELENA MARTÍNEZ ROSALES
•Departamento de Educación, Facultad de Ciencias de la Educación y SPORT Research Group (CTS-1024), Centro de Investigación CERNEP. UAL



SERGIO SOLA RODRÍGUEZ
•Departamento de Educación, Facultad de Ciencias de la Educación y SPORT Research Group (CTS-1024), Centro de Investigación CERNEP. UAL



CARLOTA DÍEZ RICO
•Consejo COLEF, España

¹ Martínez-Rosales E, Hernández-Martínez A, Sola-Rodríguez S, Esteban-Cornejo I, Soriano-Maldonado A. Representation of women in sport sciences research, publications, and editorial leadership positions: are we moving forward? J Sci Med Sport. 2021;24(11):1093-7.

ocupan esta posición en el área (un 17.5%) son mujeres. Una vez más, se observa que la brecha aumenta en los puestos que implican un mayor liderazgo o responsabilidad.

Segregación vertical y segregación horizontal

En España, como en otros países, ha imperado tradicionalmente un sistema en el que ha sido poco compatible el papel que la sociedad ha atribuido a la mujer (responsable de las tareas del hogar y de los cuidados) con trabajos de gran responsabilidad, condicionando su acceso a puestos de liderazgo. Las limitaciones “invisibles” con las que se encuentran las mujeres a la hora de promocionar y ser escuchadas en el ámbito laboral pueden enmarcarse en los fenómenos de “techo de cristal” o “segregación vertical”. Estos conceptos hacen referencia a obstáculos, no siempre visibles, tales como peores condiciones laborales o mayores dificultades de acceso al mercado laboral y para conciliar la vida laboral, personal y familiar por el peso de la “doble jornada”. Una situación que provoca que, con frecuencia, las mujeres aplacen o incluso renuncien a la maternidad. Los datos arriba mencionados apoyan esta teoría, dado que los porcentajes de mujeres en puesto de alta responsabilidad (catedráticas [17.5%], autoras senior [16.8%], editoras [19.7%] y especialmente editoras jefe [12%]) son claramente inferiores respecto a puestos intermedios (profesoras de universidad no catedráticas [30%], o primeras autoras de artículos [24.8%]). Estos datos son indicativos de discriminación por razón de género, dado que en condiciones de igualdad, no cabría pensar que la proporción de mujeres en puestos de menor y mayor responsabilidad fuera diferente.

Cabe asimismo destacar que el porcentaje de mujeres estudiantes que finaliza el grado en ciencias del deporte, inferior al 30%, indica en sí mismo un interés limitado de la mujer por esta área de conocimiento que contrasta con el porcentaje que cabría esperar si no hubiese sesgo de género (es decir, el 50%). Esto nos lleva al fenómeno de



JAVIER PORTELA HERNÁNDEZ
•Consejo COLEF, España



IRENE ESTEBAN CORNEJO
•PROFITH "PROmoting FITness and Health through physical activity" research group, Sport and Health University Research Institute (iMUDS), Department of Physical Education and Sports, Faculty of Sport Sciences, University of Granada.



ALBERTO SORIANO MALDONADO
•Departamento de Educación, Facultad de Ciencias de la Educación y SPORT Research Group (CTS-1024), Centro de Investigación CERNEP. UAL

“segregación horizontal”, que considera que las mujeres continúan trabajando predominantemente en aquellas áreas más vinculadas al papel familiar que la sociedad les ha asignado en relación con los cuidados, como son la medicina, la enfermería, la educación infantil y primaria o el trabajo social, donde de hecho los porcentajes de mujeres son apabullantes.

¿Cuál es la raíz de esta brecha de género en el área de ciencias del deporte?

El enorme desequilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en los estudios y puestos de liderazgo en ciencias del deporte tiene un origen multifactorial y se construye desde la complejidad de las relaciones sociales. Sin embargo, merece especial atención el análisis de la práctica deportiva en la infancia y la adolescencia, comenzando con las experiencias en Educación Física escolar, ya que la elección de estudios superiores vinculados al deporte en las mujeres parece vincularse a su historia deportiva.

En las clases de Educación Física, el trato de chicos y chicas sigue siendo diferenciado, provocando que las experiencias de las chicas sean más insatisfactorias. Además, el profesorado de Educación Física tiende a relegar a un segundo plano las actividades vinculadas tradicionalmente a las preferencias de las chicas². Por tanto, en la Educación Física, los estereotipos, roles y creencias de género que se asignan al cuerpo en la sociedad actual influyen, se reproducen y se manifiestan en la cotidianidad de las aulas y en la práctica docente. Se identifica un proceso de polarización de género, en el que persiste un modelo de Educación Física androcéntrico que no recoge la cultura femenina y que privilegia la masculinidad hegemónica sobre otras masculinidades y sobre el conjunto de feminidades³. La raíz del

“...la elección de estudios superiores vinculados al deporte en las mujeres parece vincularse a su historia deportiva”

² Mitchell F, Inchley J, Fleming J, Currie C. A socio-ecological approach to understanding adolescent girls' engagement and experiences in the PE environment: a case study design. *Grad J Sport Exerc Phys Educ Res*. 2015;3:44-62.

³ Serra P, Soler S, Prat M, Vizcarra MT, Garay B, Flintoff A. The (in)visibility of gender knowledge in the Physical Activity and Sport Science degree in Spain. *Sport Educ Soc*. 2018;23(4):324-38.

problema parece situarse en la falta de formación del profesorado de Educación Física en cuanto a perspectiva de género. Así, el profesorado de la asignatura de Educación Física sigue siendo, a menudo de forma inconsciente y a través del denominado currículum oculto, un agente de reproducción de los estereotipos de género más que de cambio.

Las personas que han tenido experiencias satisfactorias en la Educación Física y el deporte porque reúnen los capitales físicos asociados a la masculinidad hegemónica (p.e., capacidad para rendir en el deporte, competición y la posesión de un físico atlético y musculoso), son las que habitualmente eligen cursar estos estudios de grado en ciencias del deporte a nivel universitario. Así, esta identidad de género se ve reforzada en la carrera universitaria en la que predomina un enfoque androcéntrico del currículum claramente orientado al deporte y al rendimiento, cuya excelencia se define respecto a un patrón de referencia masculino, en el predominio del conocimiento práctico y de las ciencias biológicas y del comportamiento, junto con un enfoque tecnocrático en la enseñanza de la Educación Física y el deporte⁴ y donde no interesan los estudios de género porque la situación no se percibe como un problema. A esto se suma la fuerte influencia de las relaciones de género en las experiencias y ambientes de aprendizaje de los propios estudios, que incluso comparte el profesorado⁵.

El período de prácticas que el alumnado en formación realiza en los centros escolares es otro de los “conductos culturales” que, a través de la relación que se establece entre estudiante en formación y profesorado mentor, contribuye a legitimar, transmitir y poner en práctica las creencias y pedagogías de género. Finalmente, el

“...el profesorado de la asignatura de Educación Física sigue siendo, a menudo de forma inconsciente y a través del denominado currículum oculto, un agente de reproducción de los estereotipos de género más que de cambio”

⁴ Wright J. Physical education teacher education: sites of progress or resistance. In: Penney D, editor. Gender and physical education. Routledge; 2002. p. 202-19.

⁵ Dowling F. Physical education teacher educators' professional identities, continuing professional development and the issue of gender equality. Phys Educ Sport Pedagog. 2006;11(3):247-63.

círculo de reproducción se cierra cuando este alumnado llega a ser la nueva generación de profesorado de Educación Física a cualquiera de sus niveles educativos y transmite activamente a sus estudiantes lo que tienen interiorizado como sus propios valores y prácticas masculinas. No obstante, el ciclo descrito no es siempre un proceso lineal, sino que pueden aparecer contradicciones y ambigüedades en estudiantes que tratan de retar activamente el orden de género, si bien, estos casos son minoritarios.

En resumen, la escasa presencia de la perspectiva de género en los planes de estudio del grado en ciencias del deporte implica que los futuros profesionales tengan pocas oportunidades para el desarrollo personal y profesional que les permita afrontar las desigualdades de género en su futuro laboral.

En la actualidad contamos con un contexto legislativo y académico que ha favorecido la generación de conocimiento sobre el género y el deporte, pero ni los resultados de la investigación han llegado a los espacios profesionales donde se debe producir el cambio social, ni la legislación es suficientemente clara y decidida para que se produzca una verdadera transformación de los entornos educativos y profesionales. De ahí que la perspectiva de género apenas se haya integrado en la formación inicial ni en la formación de profesionales de las ciencias del deporte⁶. Romper el ciclo de reproducción de la masculinidad hegemónica exige proporcionar una formación inicial sobre género que sea suficiente y adecuada, como un primer paso para el desarrollo de profesionales de la Educación Física y el deporte críticos y reflexivos, que sean capaces de entender y asumir de forma activa el reto de la igualdad de género dentro de la complejidad y diversidad de nuestros días.

“...la escasa presencia de la perspectiva de género en los planes de estudio del grado en ciencias del deporte implica que los futuros profesionales tengan pocas oportunidades para el desarrollo personal y profesional que les permita afrontar las desigualdades de género en su futuro laboral”

⁶ Prat Grau M, Flintoff A. Tomando el pulso a la perspectiva de género: un estudio de caso en una institución universitaria de formación de profesorado de educación física. Rev Electrón Interuniv Form Profr. 2012;15(3).

El punto de partida para revertir esta situación es la consideración del género como un aspecto clave de la identidad personal y profesional del profesorado de Educación Física y de los profesionales de las Ciencias del Deporte en general y, por tanto, debe incluirse necesariamente en su formación universitaria, así como en otros espacios formativos vinculados a la actividad física y el deporte (p.e. ciclos formativos de grado medio y superior, formación de personal técnico deportivo a través de federaciones, ayuntamientos o diputaciones, etc.)⁷.

Como consecuencia de ello, el número de mujeres que ocupen puestos de liderazgo en la investigación en ciencias del deporte se verá incrementado, no solo por la mayor presencia de mujeres en este ámbito profesional, sino también, y más importante, por la superación progresiva de los estereotipos de género. Sólo desde la educación será posible reducir la brecha de género que existe en la investigación en ciencias del deporte.

“El punto de partida para revertir esta situación es la consideración del género como un aspecto clave de la identidad personal y profesional del profesorado de Educación Física y de los profesionales de las Ciencias del Deporte en general...”

⁷ Camacho-Miñano MJ, Girela-Rejón MJ. Evaluación de una propuesta formativa sobre género en Educación Física para estudiantes de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. *Cult Cienc y Deport.* 2017;12(36):195-202.

ARTÍCULO

NUEVOS RETOS EN LA INVESTIGACIÓN DE DELITOS: CIBERDELINCUENCIA

“Me han robado el Facebook”, “he comprado un móvil en una página de internet y ahora la página ha desaparecido” “vendía una pieza de moto en... me iban a pagar a través de bizum y me han cobrado 300 euros”, “he invertido en criptomonedas y aunque he ganado veinte mil euros me dicen que para cobrarlos tengo que hacer más transferencias”... son frases que se escuchan cada día en las Oficinas de Denuncias de Policía Nacional y Guardia Civil.

Términos como phishing, vishing, smishing, spoofing, malware, ransomware, SIM-swapping, sextorsión, sexting, grooming son cada vez más conocidos. La informática, la tecnología móvil ha avanzado desde sus inicios a pasos agigantados, pero con los necesarios avances surgen también nuevos delitos a los que hay que responder con preparación, preparación y formación que no sólo debe circunscribirse al ámbito policial sino también a todos y cada uno de nosotros.

Las operaciones por internet han aumentado, sobre todo en el último año, en gran medida por efecto de la pandemia, los confinamientos, el teletrabajo y la necesidad de comunicarse con familia y amigos. Y con el incremento del número de personas que emplean las nuevas tecnologías e internet las posibilidades de sufrir un delito aumentan también. Hay que tener en cuenta que la mayoría de la población que emplea internet no es “Nativo Digital” sino “Inmigrante Digital¹” (términos acuñados en 1996 dentro de la Declaración de



YOLANDA MIGUÉLEZ SOTO

•Jefa Accidental de la Brigada Provincial de Extranjería y Documentación de la Comisaría Provincial de Ourense.

¹ PRENSKY, Marc. “Nativos e inmigrantes digitales” Cuadernos SEK 2.0. Consultado en internet [https://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20\(SEK\).pdf](https://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20(SEK).pdf)

independencia del ciberespacio). Nativo digital, generación en red o generación digital (siempre dentro de la consideración de que estamos hablando de países del denominado primer mundo) es aquel nacido con posterioridad a la mitad de la década de los 80, que ha comenzado a crecer rodeado de tecnología con una particular “lengua digital” en contraposición a todos aquellos nacidos anteriormente que han tenido que formarse y aprender en esta nueva lengua, (aunque no todos los autores están de acuerdo con esta distinción por año de nacimiento o franja de edad, sino que corresponden las dos denominaciones con el modo en que la experiencia digital se relaciona con la resolución de problemas o el logro de objetivos).

Como si se tratara de un cambio de país con un idioma diferente los inmigrantes digitales han tenido que formarse con rapidez en un idioma que los nativos han aprendido desde la niñez, con las dificultades que ello implica. Esto no implica, a priori, que la posibilidad de sufrir un delito por internet sea mayor en el caso de los inmigrantes digitales que en los nativos digitales puesto que lo realmente importante es la formación y la cautela al realizar operaciones en este medio, como en los restantes campos de la vida.

Tomando como datos de referencia el VIII Informe sobre Cibercriminalidad en España, elaborado por el Ministerio del Interior², podemos constatar que en el año 2020 se ha incrementado a nivel mundial el número total de usuarios de internet en casi + 300 millones de personas, y con ello, el número y la variedad de los ataques. La cibercriminalidad ha crecido, no sólo el número de hechos conocidos, sino también en cuanto a su proporción en el conjunto de la criminalidad, pasando de un 4,6% en 2016 a 16,3% en 2020. Dentro de los tipos de delito los más frecuentes son los fraudes informáticos (89,6%), que en el Código Penal se encuadran entre

“La cibercriminalidad ha crecido, no sólo el número de hechos conocidos, sino también en cuanto a su proporción en el conjunto de la criminalidad, pasando de un 4,6% en 2016 a 16,3% en 2020”

² Estudio sobre la cibercriminalidad en España 2020. Secretaría de Estado de Seguridad. Ministerio del Interior. Gobierno de España. NIPO 126-19-018-9.

³ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal, modificada por Ley Orgánica 1/2015 y Ley Orgánica 2/2015 de 30 de marzo

los artículos 248 a 251 y 623.4, como estafas bancarias, estafas con tarjetas de crédito, débito y cheques de viaje y de otro tipo. En mucha menor proporción las amenazas y coacciones (4,9%), falsificaciones informáticas (2,2%), accesos e interceptaciones ilícitas, conocidos como descubrimiento y revelación de secretos y relativos al mercado y los consumidores (1,6%), delitos sexuales (0,6%), interferencias en datos y sistema (0,6%) y contra la propiedad industrial e intelectual.

Es evidente que la red ofrece posibilidades delincuenciales, a nivel macro, estatal, de los gobiernos y puesto que el estado nación no puede controlar los mercados financieros, el delito se internacionaliza gracias a las redes, el crimen se estructura a escala global, el dinero que hoy está en España en dos segundos se encuentra en un paraíso fiscal que no atiende los requerimientos de la justicia española, pero también a nivel micro, se crean nuevas figuras delictivas. En nuestro vigente Código Penal encontramos numerosos delitos que se ven afectados por el auge de la red, lo que necesita de cambios legislativos tanto nacionales como internacionales, y debe favorecer la cooperación entre países para conseguir minimizar sus efectos. La política y las normas caminan más lentamente que los avances tecnológicos lo que amplía las posibilidades de delito.

Pero cada usuario ha de cuidar especialmente su propia seguridad en sus contactos en internet. El grupo de delitos tecnológicos de la Comisaría Provincial de Almería ha elaborado unos tips para evitar problemas en internet, que se han publicado en distintos periódicos y de los cuales este artículo finaliza con un extracto.

“NO ENVÍES FOTOS del documento DNI con motivo de una compra-venta por internet (Wallapop), ni para responder a una oferta de empleo en la red (Milanuncios), ni por ninguna otra razón, a no ser que el destinatario sea una entidad o persona de plena confianza.

“En nuestro vigente Código Penal encontramos numerosos delitos que se ven afectados por el auge de la red, lo que necesita de cambios legislativos tanto nacionales como internacionales, y debe favorecer la cooperación entre países para conseguir minimizar sus efectos”

COMPRA O VENDE ARTÍCULOS DE SEGUNDA MANO POR INTERNET SOLO CUANDO ESTÉS SEGURO de recibir la contraprestación. Que te enseñen la foto de un DNI no identifica a la otra parte.

NO PAGUES POR DUPLICADO ninguna transferencia que realices por internet.

CUIDADO CON LOS ENLACES EN TU CORREO ELECTRÓNICO O TU BUZÓN SMS.

COMPRUEBA LA FIABILIDAD DE LA EMPRESA A QUIEN ESTÁS COMPRANDO.

OJO CON LOS ALQUILERES VACACIONALES. No te salgas de los portales de confianza (Airbnb, Booking...) para cerrar las operaciones y ahorrarte la comisión.

NO PAGUES A TRAVÉS DE ENLACES QUE TE REDIRECCIONAN A OTRAS PÁGINAS WEB.

ATENT@ A LOS NUEVOS REINTEGROS SIN TARJETA EN LOS CAJEROS. Los estafadores se hacen pasar por teleoperadores de compañías telefónicas o bancarias, ofreciéndonos cualquier tipo de descuento, para solicitarnos el CÓDIGO que acaba de llegar a nuestro buzón SMS.

EMPRESAS, PRESTAD ATENCIÓN. Comprobad minuciosamente las direcciones de email de vuestros proveedores.

CUANDO REALICES UNA CONSULTA EN TU BUSCADOR (Google, Safari, Bing), ten en cuenta que los primeros resultados pueden ser ANUNCIOS que no se corresponden con la página que en realidad estás buscando.

NO FACILITES TUS DATOS POR TELÉFONO.

SI ESTÁS COMPRANDO A TRAVÉS DE UNA PLATAFORMA SEGURA, desconfía si la operativa es distinta a la habitual.

SI NO VIVES DE ELLO, NO TENGAS TUS REDES SOCIALES ABIERTAS. Todas las fotos o la información que publiquemos deja de estar inmediatamente bajo nuestro control.

“OJO CON LOS ALQUILERES VACACIONALES. No te salgas de los portales de confianza (Airbnb, Booking...) para cerrar las operaciones y ahorrarte la comisión”

TEN PRECAUCIÓN CON EL ENVÍO DE FOTOS Y VIDEOS DE CONTENIDO SEXUAL.

COMPRUEBA LA IDENTIDAD DE TU INTERLOCUTOR EN REDES SOCIALES.

COMPRUEBA TUS CUENTAS ONLINE CON FRECUENCIA.

CUIDADO CON LAS CRIPTOMONEDAS. Algunos de los supuestos agentes no están inscritos en la Comisión Nacional de Mercado de Valores de ningún país, por lo que pueden ser estafas de tipo "Ponzi" o piramidales con lo que lo más probable es que no recuperes el dinero invertido.

ACTIVA LOS SERVICIOS DE VERIFICACIÓN DOBLE EN TUS PERFILES EN REDES SOCIALES Y NO SEAS PEREZOS@, USA CONTRASEÑAS QUE COMBINEN MAYÚSCULAS, MINÚSCULAS, LETRAS, CIFRAS Y CARACTERES ESPECIALES, os aseguramos que funciona.

SI DESCUBRES PORNOGRAFÍA INFANTIL EN INTERNET, AVÍSANOS EN LA DIRECCIÓN DE CORREO: denuncias.pornografia.infantil@policia.es

BONUS TRACK: Si algún malo con grandes conocimientos informáticos quiere acceder a nuestras cuentas o dispositivos, es muy posible que lo logre, pero siguiendo estos sencillos consejos, estamos a salvo del 90% de los delitos que se vienen denunciando hoy en día".

“CUIDADO CON LAS CRIPTOMONEDAS. Algunos de los supuestos agentes no están inscritos en la Comisión Nacional de Mercado de Valores de ningún país...”

RESEÑA

“BRECHA DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD: DOS REALIDADES QUE SE RETROALIMENTAN”, MARÍA ACALE SÁNCHEZ (DIRECCIÓN)

UNA RESEÑA DE SERGIO DE LA HERRÁN RUIZ-MATEOS

La universidad, como entidad receptora de una diversidad de confluencias comunitarias, nunca ha sido ajena a las realidades que rodean a la sociedad con la que interactúa. Mas, al contrario, constituye la institución que, por antonomasia, más capacidad gesta para impulsar, modificar o perpetuar esas realidades. En cierto modo, el funcionamiento y la estructura del sistema universitario materializa transversalmente los avances o retrocesos propios de cada época y consolida las reglas, prácticas y sesgos a los que adecuamos nuestros comportamientos. La variable del género y la discriminación generada por la misma razón tampoco se ha sustraído a la acción universitaria. Es más, posiblemente sea uno de los organismos que con mayor nitidez ha revelado la incidencia del factor del género: desde sus inicios con una escasa presencia de alumnado femenino, pasando por un sistema histórico de selección de plazas que despreciaba los principios de mérito y capacidad, hasta la actualidad en la que progresivamente las mujeres van ocupando lugares de representación y responsabilidad tanto en el ámbito de la gestión, como de la investigación y la docencia.

Resulta igualmente innegable que se ha experimentado una evolución muy positiva en la lucha contra la desigualdad de género, también en el ámbito universitario. Sin embargo, no se debe pensar que la tarea está concluida, ya que solo se acaba de comenzar a recorrer un largo camino en el que se deben corregir aspectos normativos, materiales y personales que



Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan

María Acale Sánchez (Dirección), y Cristian Sánchez Benítez (Coordinación)

Editorial Comares
250 págs. Albacete, 2020
ISBN 978-84-18330-33-9

han permitido e, incluso, estimulado que las mujeres universitarias se vean segregadas y se topen con dificultades y obstáculos inimaginables para sus compañeros hombres. Y es, en este sentido, en el que desarrolla la obra *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*, publicada por la editorial Bomarzo (Albacete) en el año 2020. Esta obra es el resultado de la campaña de la Delegación del Rector de la Universidad de Cádiz para implementar políticas de igualdad y de inclusión como conmemoración de los actos del 25 de noviembre de 2020 y que llevaron por título «*Nuestro ramo de violentas contra la violencia de género*». El trabajo coloca el acento en la brecha de género, pero que posteriormente se concretiza en brecha de salarios, victimización y, en definitiva, menoscabo de derechos. Con el objetivo de medir las diferencias entre hombres y mujeres en el eje universidad, el trabajo se bifurca en dos direcciones: la generación directa e indirecta de la brecha de género respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos universitarios.

Los autores del primer bloque de contenidos centran su atención en el que sin duda es el germen de la generación *directa* de la brecha de género: la brecha salarial. Así, la Profa. Carolina Martínez Moreno, en «Brecha salarial y discriminación laboral por razón de género», contextualiza el sentido general del debate que se propone, antes de que las contribuciones restantes analicen ya específicamente la situación en la universidad. En este punto se resalta cómo en la actualidad, con una normativa administrativa y laboral que con mayor o menor acierto evita que para un mismo objeto contractual se prevean dos salarios distintos (págs. 38-51) —v.gr., con los registros retributivos—, se han diversificado los métodos para lograr el mismo resultado: que las mujeres reciban salarios menores por iguales ocupaciones. Ahora se actúa sobre las modalidades del trabajo para así justificar posteriormente una menor retribución, al ser ese el último resorte en la defensa de la variación de salario (STC 34/1984, de 9 de marzo). Esto último explica en buena medida el interés en una distribución del trabajo sexuado, al que se le añaden otros factores como la minusvaloración del trabajo femenino.



SERGIO DE LA HERRÁN RUIZ-MATEOS

- Investigador predoctoral FPU de Derecho penal. Universidad de Cádiz
- Graduado en Derecho con premio extraordinario (UCA)
- Máster oficial en Abogacía con premio extraordinario (UCA)

Esto adquiere mayor significación si se pone en relación con el siguiente de los apartados, el propuesto por la Profa. María Isabel Menéndez Menéndez («El coste de la desigualdad: la brecha salarial de género en el contexto universitario»), en el que se llega a la conclusión de que las mujeres, pese a que representan un número superior en el sistema universitario, siguen accediendo en gran proporción a estudios relacionados con los cuidados, las ciencias sociales o la educación, mientras que los hombres continúan optando por aquellos que desde el ideario de la masculinidad clásica se han relacionado con el poder situacional o económico (ingeniería, arquitectura, etc.), como también han tenido la oportunidad de exponer las autoras de «Mujeres en ocupaciones TIC: brecha y discriminación salariales de género en España» a propósito de los trabajos relacionados con los servicios de la Tecnología de la Información y la Comunicación (Profas. Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez, Mónica Segovia Pérez y Pilar Laguna Sánchez). En otro orden de ideas, aunque la universidad vive una mayor presencia femenina, persisten factores de género vinculados a la maternidad o al cuidado de personas que discriminan indirectamente a las mujeres universitarias. La universidad no ha sido capaz de superponerse a estas desigualdades de origen, con la consecuencia de que las mujeres universitarias se ven en la disyuntiva de elegir entre su carrera profesional o su maternidad o el cuidado de sus seres queridos, condicionando la elección a renunciar o postergar sus metas profesionales y académicas, como las titularidades o las cátedras. Esto puede explicar el hecho de que las mujeres solo representen el 23,9% del cuerpo de catedráticos/as y el 41,1% de profesores/as titulares (pág. 69).

Para finalizar este primer bloque en el que se analiza la generación directa de brecha de género se resalta a cargo de la Profa. Eva Bermúdez Figueroa y de la secretaria nacional de Igualdad del Sindicato CSIF, Eva Fernández Urbón, el papel que desempeñan los sindicatos. La primera de ellas lleva a cabo una aproximación al CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios) y a su estructura orgánica en la que el voluntarismo juega un papel esencial dada su falta de financiación y donde la presencia femenina

es muy significativa. Sin embargo, denuncia que las mujeres, por la tradicional distribución de los roles de género en las labores de cuidado, disponen de menos tiempo para poder asumir determinados cargos de responsabilidad. Señala la importancia de aminorar cada vez más la brecha de género en especial cuando se muestran indicadores que revelan que la representación femenina se va menguando a medida que se incrementa la relevancia institucional del puesto profesional o del cargo, como ocurre con las categorías profesionales (pág. 120), los sexenios de investigación (pág. 121) o los cargos de gestión universitaria (art. 123). En este objetivo el sindicalismo feminista debe tener una voz preeminente. Por último, la segunda de las autoras describe cómo pueden contribuir los sindicatos en esas labores, proponiendo medidas como la aprobación de planes de igualdad o la introducción de factores correctivos de discriminación positiva que mitiguen las desigualdades de origen que sufren las mujeres en los procesos de concesión de sexenios de investigación o en el ámbito de la ANECA.

El segundo bloque, por su parte, analiza la generación *indirecta* de la brecha de género en la que incide una variable de gran calado: la violencia de género en su sentido más amplio. En primer lugar, la Profa. María Acale Sánchez, en «Protección frente al acoso en la Universidad: la lucha contra la brecha de oportunidades», lleva a cabo un estudio del acoso generado en la universidad y cómo inciden esas prácticas delictivas en la vida profesional y académica de sus víctimas. El fenómeno, que debe ser atendido desde una perspectiva de género al ser las mujeres quienes en su mayoría sufren estos delitos, no puede soslayarse por la institución universitaria que, de lo contrario, causaría con su omisión un caldo de cultivo propiciador de estas conductas. En este sentido, cobra toda virtualidad el estudio de la naturaleza jurídica de las universidades públicas para llegar a la conclusión de que, si bien puede mantenerse que han ser comprendidas dentro del sector público institucional con la correspondiente exención de responsabilidad penal por el ejercicio de actividades públicas (art. 31 *quinquies* CP), no está tan claro que esa cláusula pueda expandirse a aquellas actividades

“privadas” que no son ejecutadas en el marco de la potestad educativa o administrativa de sus miembros. Así, el acoso como una modalidad de violencia de género y los mecanismos *compliance* como programas para la prevención de estas conductas adquieren toda la importancia que ya les concede la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre Mujeres y Hombres. La autora advierte sobre la necesidad de que estos instrumentos se diseñen comprendiendo la magnitud del colectivo universitario que participa de unos objetivos, fines y tareas comunes que justifican un tratamiento unitario más allá de la heterogeneidad en la naturaleza de las relaciones laborales y académicas y la normativa que los regula. De este modo, se logrará no dejar fuera de su ámbito de aplicación situaciones de acoso que corren el riesgo de escapar del contexto universitario relevante jurídicamente, pese a ser equiparables en su afección al rendimiento formativo, académico o profesional de las víctimas con el correspondiente detrimento de sus resultados.

En consonancia con la propuesta de la Profa. María Acale Sánchez, dos capítulos después continúa el Prof. Cristian Sánchez Benítez con un «Breve análisis victimológico comparativo de los protocolos contra el acoso sexual y sexista de las universidades públicas de Andalucía». En él se aborda un análisis de los protocolos antiacoso en Andalucía poniendo especial énfasis en los aspectos victimológicos. Como propuesta destaca la importancia de repensar que la mediación puede ser una buena vía para canalizar estos procedimientos, en la que víctima se sienta partícipe y se atenúe el impacto revictimizante. Sin embargo, apunta que no todas las universidades andaluzas ven en la mediación un procedimiento óptimo en atención a los derechos que hay en juego.

Finalmente, el Prof. Antonio Álvarez del Cuvillo se detiene en «La prueba del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral y en la Universidad», cuya dificultad radica en la prueba de los elementos que componen el acoso sexual o sexista y, en especial, en sus resultados, los cuales se canalizan en muchas ocasiones mediante las denominadas “pruebas indiciarias”, debido a que esta clase de delitos no

más vestigios que las lesiones psíquicas o la declaración de sus víctimas con los problemas que conlleva en sede social o contencioso administrativa (pág. 215-216). Esto las disuade enormemente a denunciar por las bajas expectativas de su prosperabilidad, las represalias o por el hecho de tener que someterse a interrogatorios o declaraciones por parte de las comisiones encargadas de investigar y, en su caso, expedientar disciplinariamente. La falta de contenido probatorio se deduce de la propia fenomenología, pues normalmente son conductas que se llevan a cabo «en la clandestinidad, sin la presencia de terceros y sin dejar constancia documental, en tanto que las evidencias físicas solo se producen en los casos más extremos» (pág. 198). Por último, examina el trinomio presunción de inocencia —carga de la prueba— declaración de la víctima. Este particular requiere de una atención sumamente cuidadosa porque ha sido el juego dialéctico empleado por aquellos que han intentado descreditar a las víctimas bajo el paraguas de un derecho constitucional de tanta envidia como la presunción de inocencia. El Prof. Antonio Álvarez ofrece una visión clara de cómo este derecho se gradúa en función del ámbito administrativo o jurisdiccional en el que se estén dirimiendo los hechos, siempre con respecto a los estándares mínimos del derecho de defensa, llegando a incluso a darse inversiones en la carga de la prueba o a admitirse la validez de la declaración de la víctima como única prueba de cargo sin que, en absoluto, esa configuración deba entenderse como antinómica respecto al derecho a la presunción de inocencia del victimario.

En definitiva, con esta reseña se ha tratado de poner de manifiesto el importante impacto científico de la obra colectiva. En primer lugar, por su novedad, ya que no son muchos los estudios que se detienen en analizar la brecha de género generada en la universidad, donde se tejen unas peculiares relaciones profesionales y personales y se diversifica y sectoriza la normativa que regula cada una de ellas, lo que hace mucho más compleja la aproximación al fenómeno. En segundo lugar, porque presta una especial atención a la generación indirecta de esa brecha de género a través del acoso que, pese a su histórica

brecha de género a través del acoso que, pese a su histórica invisibilización, tiene un gran efecto negativo en la vida personal y profesional de sus víctimas, pero también en la reputación de las universidades que se suponen habrían de ser centros que se trabaja por la erradicación de esas prácticas nocivas para la alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres. A partir de aquí solo queda agradecer enormemente a los y las participantes de la obra que dediquen su tiempo y su esfuerzo a aportar luz sobre esta realidad: pues con ella nos beneficiamos todos y todas para seguir en la lucha contra la desigualdad y la discriminación por razón de género.

RESEÑA

“ANÁLISIS DEL SEXISMO, ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y AUSENCIA DE IGUALITARISMO COMO PRECURSORES DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES. UN ESTUDIO EN JÓVENES UNIVERSITARIOS”, CARMEN POZO (COORD.)

UNA RESEÑA DE CARMEN RUIZ REPULLO

La investigación dirigida por Carmen Pozo, *Análisis del sexismo, estereotipos de género y ausencia de igualitarismo como precursores de la violencia hacia las mujeres*, supone un avance teórico y empírico en torno a la violencia de género dentro de la pareja joven, en concreto, en la población universitaria. Para ello, se propone como objetivo la detección de conductas violentas, así como de actitudes y comportamientos sexistas que tienen lugar en las parejas universitarias. Se trata de una investigación cuantitativa donde han participado estudiantes de la Universidad de Almería, un 71,08% de chicas y un 28,92% de chicos. Más de la mitad de la muestra tenía o había tenido pareja a lo largo de su vida, lo que supone un elemento importante a la hora de valorar conductas sexistas y/o violentas dentro de la misma.

Como queda recogido en el marco teórico, este trabajo continúa el camino de otros previos que dejan claro que detrás de la violencia de género en la pareja se encuentra un sistema patriarcal que sigue produciendo creencias, roles y estereotipos sexistas en la juventud. Lejos de pensar que, en las edades más jóvenes, esta violencia no tendría lugar o iría desapareciendo, comprobamos que, a pesar de los avances en materia de igualdad, las



Análisis del sexismo, estereotipos de género y ausencia de igualitarismo como precursores de la violencia hacia las mujeres. Un estudio en jóvenes universitarios

Carmen Pozo Muñoz,
Área de Psicología social,
Universidad de Almería.
Editorial Universidad de
Almería (edual), 2021
ISBN 978-84-1351-088-0

causas y mecanismos que se encuentran detrás de la misma siguen estando presentes. A esto hay que añadir que los datos vertidos por la *Macroencuesta de Violencia hacia la Mujer de 2019*, ya advierten de que las chicas más jóvenes, aquellas situadas entre los 16 y los 24 años, siguen siendo protagonistas de esta violencia, un 19,3% ha sufrido violencia física y/o sexual y más del 43% ha sufrido violencia psicológica y violencia de control, por parte de quienes eran o son sus parejas. Además, centrar la mirada en jóvenes requiere incorporar las tecnologías en el análisis de la violencia. Actualmente no podemos obviar que las redes sociales se han convertido en espacios a través de los cuales pueden generarse estrategias de control, manipulación, violencia. Con esto no podemos afirmar que las redes sociales produzcan esta violencia, solo son un espacio más donde ejercerla y que debe incorporarse en el estudio de la violencia hacia las jóvenes.

En cuanto a los resultados, en primer lugar, para medir la violencia de género en la pareja se han utilizado varias escalas: *Escala de Violencia en las Relaciones de Pareja*, *Escala de Ciberviolencia* y *Escala de Justicia Intima*. Aunque las puntuaciones medias no han obtenido porcentajes muy elevados, sí podemos extraer que entre el 5% y el 12% de la muestra manifiestan haber sufrido determinadas formas de violencia en la pareja que van desde el control, la manipulación y el chantaje, la presión sexual e incluso la violencia física. Además, llama la atención que los chicos han sido quienes afirman haber sufrido este tipo de violencias en mayor proporción que las chicas. A continuación, nos encontramos con los resultados que guardan relación con el sexismo hostil y benevolente, donde se ha utilizado la escala *Ambivalent Sexism Inventory*. En este sentido, hay que resaltar que el sexismo hostil ha obtenido mayor puntuación que el sexismo benevolente, lo que quiere decir que estamos ante una reacción patriarcal que está calando entre nuestro alumnado universitario. Cerca del 20%, especialmente más chicos que chicas, siguen pensando que la igualdad es un



CARMEN RUIZ REPULLO

- Profesora de Sociología en la Universidad de Jaén
- Investigadora en materia de violencia de género en la adolescencia y la juventud

pretexto usado por las mujeres para conseguir mayores privilegios en relación con los hombres. También encontramos el mismo porcentaje (19,2%) de alumnado universitario, mayoritariamente masculino, que opina que las mujeres están identificando como sexistas comentarios y actitudes que no lo son. Estos datos coinciden con los que hace unos meses presentaba el Centro Reina Sofía en el *Barómetro Juventud y Género 2021*, donde uno de cada cinco jóvenes, generalmente varones, creía que la violencia de género no existe, que no supone un problema grave en nuestra sociedad. Por último, se muestran los resultados que se refieren a los roles de género, donde se han utilizado dos escalas: la *Escala de Igualitarismo en Roles de Género* y la *Escala de Scripts de Género*. En este apartado se confirma que las chicas universitarias tienen creencias y opiniones más igualitarias que sus compañeros en cuanto a roles de género. Lo mismo que se observaba en los análisis anteriores, son las chicas quienes están cambiando más su percepción hacia el sexismo y los roles sexistas. La toma de conciencia por parte de las jóvenes se ve reflejada en este y otros trabajos. Sin embargo, es necesario enfocar hacia los chicos para que sean conscientes del sexismo y sus violencias. El cuestionamiento de la masculinidad hegemónica como modelo válido en el sistema patriarcal debe ser una línea de análisis e intervención en la prevención de las violencias hacia las mujeres.

En definitiva, lo que se deriva del presente trabajo es que el sexismo y las actitudes sexistas siguen estando fuertemente arraigadas en nuestra sociedad, siendo predictores de la discriminación y la violencia hacia las mujeres jóvenes en sus relaciones de pareja. A esto se une la persistencia de una invisibilización y normalización de la violencia de género, pero también la dificultad para identificarse como posibles víctimas y agresores. A partir de esta investigación, se hace necesario establecer planes y programas de prevención que tengan en cuenta estas realidades con el objetivo de poder modificarlas. Como señala

este trabajo, debemos “reforzar el establecimiento de medidas de sensibilización, prevención y detección” (Pozo, 2020: 51) que comiencen mucho antes del establecimiento de una relación de pareja. Cuando se acerca el 25 de noviembre *Día Internacional Contra La Violencia Hacia Las Mujeres*, seguimos haciéndonos las mismas preguntas: ¿por qué? ¿Qué hay detrás de esta violencia machista? ¿Por qué las generaciones más jóvenes siguen protagonizando esta violencia? La respuesta está clara: seguimos viviendo en una sociedad patriarcal que sigue legitimando las estructuras de poder y las violencias hacia las mujeres. Reconocerlo no solo es necesario sino urgente. De todo esto habla el texto que se presenta, de analizar las causas y mecanismos que producen y sostienen la violencia hacia las mujeres en la población más joven. Estamos pues, ante un texto que sin duda representa un avance en los estudios sobre violencia de género en la juventud y que será referencia de muchos otros que sigan abordando este problema social.

RESEÑA

“JULIA MAIOR: EL RELATO CON SENTIDO”, VV.AA

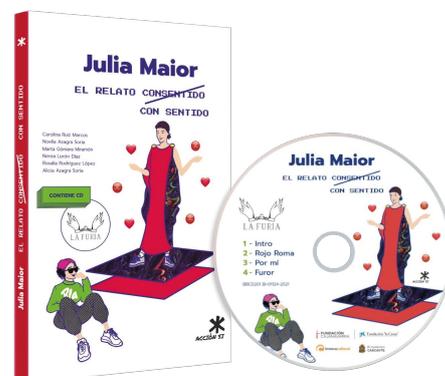
UNA RESEÑA DE NEREA GONZÁLEZ CALVO

¿Quieres saber quién es Julia Maior?

Entra en el relato de esta novela gráfico-sonora que incluye cd, disponible en formato físico, y que ha sido producida con papel de material reciclado. Se trata de una propuesta creativa e híbrida llevada a cabo por seis mujeres de disciplinas diversas: Carolina Ruiz Marcos (textos), Noelia Azagra Soria (ilustración, diseño y maquetación), Marta Gómara Miramón (dirección y coordinación editorial), Nerea Lorón Díaz -La Furia- (música), Rosalía Rodríguez López (asesoramiento científico) y Alicia Azagra Soria (marketing). Editada por Acción SI, Cascante (Navarra), con el apoyo del Programa Innova Cultural 2020.

Toda una experiencia encarnada, para acercarnos a un relato “con sentido” sobre la vida de Julia Maior, mujer que vivió entre los siglos I a.C. y I d.C., y a quién podéis ya -escuchar, cantar, escribir y gritar con el hashtag **#SomosJuliaMaior**- gracias también a las cuatro canciones del EP de hip-hop/rap “Julia Maior”, La Furia, Baga Biga, 2021, disponibles en plataformas de música “streaming”.

Ciberfeminismo narrativo, histórico, visual y sonoro, fruto de encuentros entre sus seis creadoras, quienes de un modo colaborativo han trabajado, durante un año y en tiempos de pandemia, a través de laboratorios virtuales. En estos espacios han ido tejiendo las prácticas creativas y de investigación histórica en torno a la figura de Julia. Bordados subversivamente afectuosos, al calor de un proceso feminista colaborativo e interdisciplinario, que como política ensambla prácticas para reclamar el



Julia Maior. El relato con sentido

Carolina Ruiz Marcos,
Marta Gómara Miramón,
Noelia Azagra Soria,
Rosalía Rodríguez López,
Nerea Lorón Díaz,
y Alicia Azagra Soria
Editorial Acción SI
120 págs. España, 2021
ISBN 978-84-09-31154-5

reconocimiento del papel que las mujeres tuvieron en la Antigüedad.

Una obra contemporánea, esperanzadamente innovadora, que permite recuperar y re-significar a través de la oralidad, para que hablen los cuerpos de las históricamente violentadas, censuradas y silenciadas.

“Julia Maior” hace una práctica situada de memoria feminista en un ejercicio de supervivencia. Extrañando lo históricamente normativo, opresivo y violento, y sistemáticamente normalizado, ahonda en ese relato que la Historia patriarcal ha borrado.

Ellas hablan, ellas cuentan, ellas narran, nos interpelan... Jardín de “flores del mal que huelen a rojo Roma”, tecno-artesanía disruptiva cargada de sarcasmo, hechos históricos e imaginación que nos permiten viajar a la Antigua Roma para re-visitarla, desde el presente, gracias a ese lenguaje digital de redes, las ilustraciones y el rap que hacen posible con “furor” la transformación de ese futuro cercano.

En este viaje nos acoge y acompaña la fabulosa diosa “Tácita Muda”, entre otras amigas y la propia Maior. Con sus voces se llenan silencios, las ausencias se hacen presencias, se corporeiza la violencia sistémica del olvido impuesto, se interviene en el pasado del relato “consentido”.

Ideada de un modo coral, desarrollada gracias a conocimientos y saberes diversos. Estratégicamente cercana, local y terrenal, emplea la práctica del “contar” como medio para recuperar esas voces, para conocer el relato y también como herramienta para generar vínculos y articular comunidades de reparación en tiempos ruinosos.

Y es que si elegimos política feminista elegimos amor (Bell Hooks, 2017), cuando las muertas despertamos re-visamos para tejer otros relatos (Adrienne Rich, 1971) dado que importa que historias contamos para contar otras historias (Donna J. Haraway, 2019), nos han salido lenguas a diosas, libertas, esclavas, hortelanas...(La Furia, 2021), ha llegado ese devenir perra (Itziar Ziga, 2009).

#nomásilencio



Nerea González Calvo

•Licenciada en Sociología y Máster Universitario en Intervención Social por la Universidad Pública de Navarra.

•Máster en Crítica y Comunicación Cultural en la Universidad de Alcalá-Revista El Cultural.

•Doctorando en Comunicación Arquitectónica en la Universidad Politécnica de Madrid.

REFERENCIAS

- Gómara, M.(Ed)., Azagra, A., Azagra, N., Lorón, N., Rodríguez, R., Ruiz, C. (2021) *Julia Maior. El relato con sentido*. Acción SI.
- Haraway, D. J. (2019) *Seguir con el problema: generar parentesco en el Chthuluceno*. Consonni.
- Hooks, B. (2017) *El feminismo es para todo el mundo*. Traficantes de Sueños.
- Rich, A. When We Dead Awaken: Writing as Re-Vision (1971) en Rich, A. When We Dead Awaken: Writing as Re-Vision. *College English*, vol. 34, no. 1, National Council of Teachers of English, 1972, pp. 18-30, <https://doi.org/10.2307/375215>.
- Ziga, I. (2009). *Devenir perra*. Melusina

RESEÑA BIOGRÁFICA

LAS EDADES DE ALMUDENA

UNA RESEÑA DE MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ SARACHO

Cuando en junio de 2.019 le pedí a Almudena Grandes que me dedicara su primer libro, no sabía que iba a ser el último. En años anteriores ya me había firmado los otros que le siguieron. Era cita obligada ir a la Feria del Libro de Madrid, y esperar la larga cola para poder charlar con ella y traerme siempre alguna de sus novelas con dedicatoria. Ella nunca tenía prisas por terminar de conversar y yo disfrutaba de ese ratito ante las miradas molestas de los que aguardaban, en fila, aferrados a un libro entre sus manos; los mismos que alzarón en su entierro. Si la aerolínea me permitía el exceso de equipaje, recorría con mis libros los 550 kilómetros que nos separaban de la capital. Su Madrid, que tanto admiró y evocó, con sus luces y sus sombras. Y si me pasaba de peso, los compraba en la caseta donde firmaba. Así, tengo en mi librería libros usados y libros nuevos y su aroma se entremezcla, como la tierra fresca de primavera y la evocadora del otoño.

Ese 14 de junio de hace dos años yo aún no sabía que era la última vez que la vería. Al año siguiente todo a nuestro alrededor se volvería frágil y la vida empezaría a cambiar. Nada es inmutable, todo evoluciona, como los personajes de Almudena Grandes, como Lulú.

Leí *Las Edades de Lulú* (1989, IX Premio La sonrisa vertical) en primero de Derecho, allá por el 92. En el descampado que era entonces la Universidad de Almería, mi universidad, solo había dos aularios y el central, el de la "cantina", como la llamábamos. Los separaban un camino poco iluminado de piedras y cuatro árboles que acusaban la humedad de la noche.



Maria del Carmen López Saracho

- Abogada
- Miembro del Instituto de Estudios Almerienses
- Directora de *Sala de Togas-Cuadernos Literarios*, revista del Ilustre Colegio de Abogados de Almería

noche. En esas escapadas entre clases para tomarnos un chocolate caliente, un compañero me habló de *Las Edades de Lulú*. Estaba escandalizado por la pornografía explícita del libro y a la vez fascinado por la depravación de la protagonista. Tuve que esperar al mes siguiente para que llegara con la entrega del Círculo de Lectores. Pensé entonces, que, bajo la apariencia del título, pasaría inadvertido al control parental, a pesar de mi ya reciente mayoría de edad.

Lo leí en un par de días y comprendí cuanto camino quedaba aún por recorrer. Cuando el deseo y las fantasías sexuales son protagonizadas por una mujer, en sus distintas facetas de la vida, pueden resultar pervertidas y viciosas. Cuando en la historia es el sujeto activo, es cuestionada. Cuando es sujeto pasivo, es aceptada. La historia es aquí normalizada. Si un libro erótico es escrito por una mujer y cruza la raya rosa del idílico amor, se tacha de indecente pornografía.

En el prólogo *Quince años después* de la edición revisada del libro en 2004, Tusquets editores, Almudena Grandes, manifiesta su deseo al escribir: *“Yo creo que la literatura no tiene que ver con las respuestas, sino con las preguntas. Un buen escritor no es el que intenta iluminar a la humanidad, respondiendo a las grandes cuestiones universales que angustian a sus congéneres, sino el que se hace preguntas así mismo, y las traslada en sus libros al lector, para compartir con él quizás no lo mejor, pero sí lo más esencial que posee. Desde este punto de vista, las certezas son mucho más valiosas que las dudas, y las contradicciones representan más un estímulo que una dificultad”*.

Las Edades de Lulú fue un libro que revolucionó el panorama narrativo español cuando se publicó en 1989. Su ambigüedad y lectura desconcierta. Lulú, la protagonista, se desarrolla y crece en las distintas etapas de su vida a través de la manifestación de su deseo y liberación sexual. Desde su adolescencia precoz, donde escapa a los prejuicios, hasta su edad madura. Pero paradójicamente esta evolución, en la que inicialmente parece que encuentra su libertad,

se pierde al encadenarse al sometimiento de Pablo, su pareja. Lulú entonces involucre, se hace dependiente, y se mantiene en esa eterna niñez moldeada por el deseo de otro. Pablo y ella no conocen otra forma de amor sino la que deviene de la experimentación del sexo. Una sexualidad dañina, represora y violenta. Es el amor que solo saben dar, el que solo conocen. Lo que sorprende de la narración es que Almudena no juzga, ni presenta a villanos ni a heroínas, sino que simplemente expone la historia, el resto, es el trabajo del lector.

Por ello cuando mi compañero tachó el libro de pornográfico y luego lo leí, solo supe entender el valor al escribir esta historia sin matices, sin represiones al exponer los oscuros y recónditos escondrijos de la sexualidad en su estado más primitivo, y lo mejor, contado por una mujer.

Luego Almudena Grandes escribió otras novelas, otras vidas, otras preguntas, y quedó sin terminar la serie de una Guerra interminable. Ella me contaba en cada visita, ante la alevosía de mi curiosidad, en qué libro estaba trabajando. Era extrovertida, amable, cariñosa. Una investigadora de la historia de los desfavorecidos. Así le gustaban a ella los personajes, los perdedores. Le prometí terminar con los Episodios Nacionales de Galdós, y en ello estoy.

*Así mi cuerpo
que se hace memoria de tu cuerpo
y te presiente
en la inquietud de todo lo que toca,
en el mando a distancia de la música,
en el papel de la revista,
en el hielo deshecho
igual que se deshace una mañana
completamente viernes.*

*Completamente viernes
Luis García Montero*

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIDAD DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD DE OVIEDO

U = Unidad de Igualdad

Universidad de Oviedo



Universidad de Oviedo

Universidá d'Uviéu

University of Oviedo

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

Unidad de Igualdad-Universidad de Oviedo (UI-UNIOVI) La Unidad ha sido concebida, desde su origen, como un instrumento para favorecer la consecución de la igualdad real y efectiva en la Universidad de Oviedo. Ciertamente, no obstante, que durante un tiempo se ocupó no sólo de la igualdad entre hombres y mujeres, sino también de cuantas cuestiones atañían a la discapacidad o las necesidades especiales del alumnado y del profesorado. En todo caso, desde marzo de 2021 ha adoptado un enfoque específico en sexo y género, que permite destinar todos los recursos humanos de que dispone la Unidad a este particular propósito.

Como fuere, quizá convenga tener en cuenta que mucho antes de esta fecha la Universidad de Oviedo comenzó a prestar atención a la igualdad de género. En particular, este interés comenzó a tenerse en cuenta de una manera estructurada, organizada y con reflejo institucional claro en el año 2003, fecha en la que se inauguró en su seno el Centro de Investigaciones Feministas (CIFEM), que constituye un espacio de encuentro feminista e interdisciplinar, en el que se integran distintos seminarios, grupos de investigación y profesorado de la Universidad de Oviedo, además de ser la sede del Máster Universitario en Género y Diversidad, del Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género y del Programa de Doctorado en Género y Diversidad.

A raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y

hombres (en adelante LOIMH), la Universidad de Oviedo inició un proceso de cambio sustancial de la percepción global y transversal de la igualdad, mediante su adaptación a la nueva regulación legal, dando cumplimiento a los principios rectores y contenidos de esta norma en el ámbito universitario. Con tal propósito de cambio se elaboró un “Estudio diagnóstico de la situación de género e igualdad de la Universidad de Oviedo”, en el que se analizó con profundidad la realidad de la (des)igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Oviedo, tomando como referencia el periodo de los diez años anteriores (1998-2008). También fue objeto de diagnóstico, a modo comparativo, la situación de la Universidad respecto a otras Universidades españolas que presentaban problemas y necesidades similares, con la finalidad de conocer el contexto en que se encontraba. Dicho objetivo fue llevado a cabo a través del proyecto denominado GENIUNIOVI, elaborado por la Fundación Universidad de Oviedo en el año 2009.

En el mismo periodo, y con la finalidad de dar respuesta, a través del Plan de Igualdad, a las necesidades detectadas en dicho diagnóstico, se designó una Delegada para la igualdad y posteriormente, en diciembre del año 2010, se constituyó una Comisión de Igualdad integrada por representantes de todos los colectivos a quienes afectarían los objetivos y medidas que contemplaría y desarrollaría el Plan.

Este breve recordatorio de los ítems que en materia de igualdad han precedido a la vigente Unidad de Igualdad es botón de muestra del compromiso que en esta materia ha mantenido desde antiguo nuestra Institución.

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

UI-UNIOVI Desde que se produjo el cambio en la dirección de la Unidad, en marzo del presente año, se han llevado a cabo muchas actuaciones, entre las que destacan las que siguen:

a) Se ha elaborado, registrado –Código: 33100572112021– y publicado el **II Plan de Igualdad**, que nos ha permitido cumplir la legalidad vigente.

Es un Plan negociado como prevé la Ley con las representaciones sindicales con presencia en la Universidad de Oviedo (SIPU, CC.OO., UGT, CSIF y CSI), y acordado por todas ellas por unanimidad. Y que se ha registrado oficialmente en el Registro de Acuerdos Colectivos con valor similar al de un convenio colectivo. Se ha negociado en un tiempo récord de tres meses, con un esfuerzo más que considerable de todos los implicados.



**PAZ MENÉNDEZ
SEBASTIÁN**

Directora del Área responsable en materia de Igualdad.



**MARÍA JESÚS
ORTEGA FERNÁNDEZ**
Técnico responsable de la Unidad.

Destaca sobre todo el hecho de que el Plan se ajusta exactamente a las exigencias de las últimas normas aprobadas (RD 901 y 902/2020 particularmente), habiendo sido tal ajuste un objetivo claro de la comisión negociadora desde el primer momento. Este acomodo a la legalidad se percibe sobre todo en que ha sido un Plan negociado, mediante una comisión negociadora, constituida formalmente en abril de 2021. Paralelamente, el Plan observa todas las exigencias de contenido formuladas en la norma, esto es: incluye un resumen del diagnóstico que abarca todas las materias legalmente previstas: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones; i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Partiendo de las conclusiones del diagnóstico rediseñado y reconducido a la negociación, se formulan las medidas del Plan atendiendo a dichos contenidos mínimos obligatorios.

Dicho Plan:

- Territorialmente, se aplica en todos los campus de que dispone la Universidad de Oviedo, tanto en la capital del Principado de Asturias, como en Gijón y en Mieres.
- En cuanto a su ámbito funcional, resulta aplicable tanto al personal laboral como al funcionario.

Dentro del primer bloque se aplica tanto al personal de Administración y Servicios como al PDI, estableciendo en su caso, respecto de las medidas en cuestión, las diferencias de tratamiento que resultan necesarias.

Igualmente, en el caso del personal funcionario el II Plan de igualdad alcanza a ambos colectivos -PAS y PDI-.

En él se contiene un total de 95 medidas, estructuradas en cinco ejes de actuación:

- Eje 1: Sensibilización en la cultura de igualdad.
- Eje 2: Igualdad en el trabajo y conciliación.
- Eje 3: Igualdad en docencia y estudio.
- Eje 4: Igualdad en investigación.
- Eje 5: Igualdad en órganos de gobierno y representación.

Todas y cada una de esas medidas incluyen los correspondientes indicadores, responsables y plazo de ejecución.

El Plan incluye la auditoría retributiva de la Universidad. Este bloque supone una de las novedades más complejas de la normativa vigente. La Universidad ha elaborado esta auditoría de forma interna, entre la directora de la Unidad de estrategia económica y la directora de la unidad de

“Este acomodo a la legalidad se percibe sobre todo en que ha sido un Plan negociado, mediante una comisión negociadora, constituida formalmente en abril de 2021”

igualdad, mediante el tratamiento de los datos desagregados por sexo de la retribución de nuestro personal.

La auditoría comprende de modo separado los dos colectivos que prestan servicios en la Universidad, esto es: el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios.

El Plan tiene una vigencia prevista hasta 2025, aunque con actualizaciones y revisiones anuales de mejora.

b) Se ha elaborado la **guía** titulada: Derechos “específicos” de protección de la maternidad, cuidado de menores, conciliación, protección de la gestación y la lactancia, y protección frente a la violencia de género del personal funcional y laboral de la Universidad de Oviedo. Esta guía hace balance, de una parte, de los derechos de los que dispone el personal de nuestra Universidad para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, suspensiones, reducciones de jornada y excedencias), y, de otra, de los derechos diseñados para la protección de la salud de la madre y el neonato en la maternidad biológica (cese de la prestación a partir de la semana 37 de gestación, riesgo durante el embarazo y la lactancia materna, esencialmente). Este catálogo de derechos se completa con la referencia a los derechos específicos de las víctimas de violencia de género, para cuya integral protección el legislador ha pergeñado una serie muy relevante de derechos laborales que se exponen y sistematizan en la presente guía.

El estudio y análisis de dichos derechos se ha llevado a cabo tomando en consideración tanto la regulación estrictamente legal (y reglamentaria), como la convencional de aplicación al personal laboral, con inclusión también de los derechos derivados de decisiones unilaterales de la Universidad que mejoran las reglas legales, generando derechos adicionales para el personal.

La guía se estructura en dos partes diferenciadas, la primera de exposición y explicación de los derechos, con aclaraciones sobre cuál es el régimen jurídico de aplicación a cada uno de ellos en función de la condición del personal que lo ejercita (funcional o laboral, PDI o PAS). La segunda parte de la guía consiste en una serie de cuadros en los que se sistematizan y sintetizan los derechos previamente analizados, a fin de facilitar su consulta y uso.

Para darle utilidad práctica completa a la guía, la unidad de igualdad se ha puesto a disposición del personal para solventar cuantas consultas sobre la materia puedan generarse. De hecho, se han solventado ya varias dudas y facilitado información a los interesados/as para el ejercicio efectivo de estos derechos.

*“Se ha elaborado la guía titulada: **Derechos «específicos» de protección de la maternidad, cuidado de menores, conciliación, protección de la gestación y la lactancia, y protección frente a la violencia de género del personal funcional y laboral de la Universidad de Oviedo”***

c) Se ha actualizado el enfoque de género en materia preventiva. Ello desde una doble perspectiva:

- Consideración del género en la formulación de las políticas preventivas. Estamos, en colaboración con el servicio de prevención de riesgos, procurando la identificación y estudio de los factores que hacen que determinadas patologías comunes tengan manifestaciones o sintomatologías diversas según el sexo (por ejemplo, infartos agudos, espondiloartritis, o la propia COVID-19, sobre todo en sus manifestaciones persistentes) y que algunos riesgos (especialmente los psicosociales) tienen mayor incidencia en las mujeres.

- Especial protección de la singularidad biológica femenina: hemos habilitado salas de lactancia para la extracción y conservación de la leche materna en todos nuestros campus; también hemos actualizado y difundido los procedimientos preventivos específicos de riesgos durante el embarazo y lactancia natural, y catalogado las actividades exentas de riesgo en tales estados, etc.

d) Hemos difundido el Protocolo de Prevención frente al acoso. Además, en el marco de su implementación hemos resuelto en fase de mediación dos procedimientos desde marzo de 2021, evitando que la cuestión se enquistase o fuese a mayores.

e) Hemos tramitado desde el mes de marzo del presente año un total de 11 solicitudes de cambio de nombre de uso común, (a fecha 1 de octubre), destinadas a atender a las necesidades específicas de las personas trans* que no se sienten identificadas con su nombre oficial, y que aún no disponen de documentación formal acorde a esta circunstancia.

“Hemos tramitado desde el mes de marzo del presente año un total de 11 solicitudes de cambio de nombre de uso común...”

I.G. ¿Cuáles son los principales retos?

UI-UNIOVI Hacia el futuro más próximo hemos decidido afrontar la revisión, actualización y **mejora del protocolo** de prevención frente al acoso, para mejorar su comprensión y su efectividad.

De otra parte, en la actualidad estamos en la fase final de elaboración de una **guía de lenguaje inclusivo**, que facilite el diseño de documentos no sexistas en nuestra Universidad. Prevemos que pueda difundirse en breve.

También consideramos fundamental afrontar el tema del **teletrabajo** en nuestra Universidad, por ello nos hemos propuesto colaborar con los órganos competentes para conformar su regulación, a fin de diseñar un modelo apropiado de trabajo a distancia, que facilite la conciliación de la vida personal y laboral.

Además, a lo largo de los siguientes meses afrontaremos la tarea de rediseño del **diagnóstico del Plan de igualdad**, para proceder a su actualización en las mejores condiciones posibles. A tal fin, elaboraremos nuevas encuestas, que remitiremos a los colectivos (PAS/PDI) integrado en el Plan. Con ello se da cumplimiento al compromiso de permanente mejora del Plan, asumido a la fecha de su aprobación.

Por último, llevaremos a cabo dos acciones más en los próximos tiempos, a saber: -contactar con **ludotecas y centros de día** para mayores y personas dependientes a fin de formalizar convenios que faciliten su uso por parte de los empleados/as de nuestra Universidad como ayuda específica a la conciliación; -acudir a centros educativos de **secundaria y bachillerato** para estimular al alumnado femenino en el acceso a las llamadas titulaciones STEM.

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

UI-UNIOVI Entendemos que son tres los frentes en los que continúa siendo necesaria una intervención intensa y urgente:

a) Toda la temática que concentra y rodea la igualdad está aún necesitada de una mayor visibilidad a todos los niveles. Parece que siempre se piensa que en la Universidad como entorno público no hay discriminación, y eso impide su correcta visibilización.

Para afrontar con éxito la superación de esta dificultad es preciso intervenir a dos niveles diversos:

- Papel de las Unidades de igualdad: En este sentido, convendría intensificar la presencia de la Unidad de igualdad en todos los ámbitos de nuestra institución, y procurar que todas las tomas de decisión relevantes tengan en cuenta la perspectiva de género, cuya visibilización nos corresponde especialmente a las Unidades de Igualdad. El cumplimiento de esta labor por parte de quienes forman parte de las Unidades de Igualdad exige, previamente, una mejor y más apropiado dotación de medios personales y materiales, con la consiguiente inversión económica.

- Compromiso con la igualdad de todas las personas que componen la comunidad universitaria. Ello exige la asunción del compromiso real y efectivo por parte de los equipos rectorales con la igualdad, y la implicación del profesorado, el personal de administración y servicios y el alumnado en esta temática.

“Toda la temática que concentra y rodea la igualdad está aún necesitada de una mayor visibilidad a todos los niveles. Parece que siempre se piensa que en la Universidad como entorno público no hay discriminación, y eso impide su correcta visibilización”

b) La presencia de las mujeres en los espacios de liderazgo y toma de decisiones continúa siendo inferior a la de los varones, tanto en PDI, como proporcionalmente en el PAS. Por tanto, deben adoptarse medidas que favorezcan la presencia equitativa y proporcional de las mujeres en estos espacios.

c) Una parte importante de las dificultades que afectaban a la consecución de la igualdad real y efectiva de los empleados y empleadas de la Universidad se relaciona con la conciliación de la vida familiar y laboral, cuyo desequilibrado reparto lastra las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, de ascensión de cargos, de promoción a puestos de mayor nivel, de realización de estancias en el extranjero, de formación profesional, etc.. Por ello, deben preverse mecanismos que faciliten tanto la conciliación por parte de las mujeres, como la implicación en dicha conciliación de los varones.

Partiendo de ello consideramos que son necesarias medidas en todos estos frentes. Pero aceptando que estas tres realidades lo impregnan todo y obligan a hacer un tratamiento transversal de todas las medidas.

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

UI-UNIOVI Básicamente, el papel de las instituciones de carga política ha de dirigirse a favorecer la toma de conciencia por parte de la sociedad de la relevancia y trascendencia de la temática de igualdad a todos los niveles. Esta tarea debe afrontarse desde una triple perspectiva: -difusión pública de la problemática de género (campañas de sensibilización, publicitación de la normativa específica, etc.); -aprobación de normativa acorde con este compromiso, que facilite el camino hacia la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres (regulación del teletrabajo en cada Administración, mejora de los permisos legales de conciliación, establecimiento de medidas de acción positiva para mejorar la presencia de mujeres en los escalones profesionales más altos, etc.); -financiación de las necesidades de género, traducida en la inversión económica en todo tipo de actividades que puedan contribuir a este propósito (subvenciones para investigaciones específicas, ayudas económicas a los equipos de investigación, mejora de los medios e infraestructuras pública de atención a menores, mayores y personas dependientes, reducciones fiscales para las familias, y en particular para las familias numerosas, monoparentales, etc.).

“...deben preverse mecanismos que faciliten tanto la conciliación por parte de las mujeres, como la implicación en dicha conciliación de los varones”

Respecto de otros organismos cuya labor repercute en la carrera profesional de los/as empleados/as de la Universidad, véase la ANECA, su papel ha de pasar necesariamente por el filtro de género en la toma de sus decisiones. Por ejemplo, implementando mecanismos que eviten que los tiempos destinados al cuidado de los hijos, que temporalmente suelen coincidir con las épocas de mayor exigencia productiva académica, no repercutan negativamente (aplicación efectiva de las teorías de las ventanas); valorando a efectos de sexenios las investigaciones de género en, cuando menos, equiparables condiciones al resto de estudios; realizando estudios que visibilicen las razones reales por las que determinados reconocimientos (sexenios de transferencia) se han reconocido en proporción considerablemente superior a varones; etc.

“Respecto de otros organismos cuya labor repercute en la carrera profesional de los/as empleados/as de la Universidad, véase la ANECA, su papel ha de pasar necesariamente por el filtro de género en la toma de sus decisiones”

TERRITORIO ESTUDIANTE

EL DISTINTIVO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD¹

1. El distintivo «Igualdad en la Empresa»

Si bien, ya con anterioridad habían sido contemplados distintivos orientados al fomento de la igualdad -por lo general con carácter de galardón o premio-, su única entidad jurídica residía en la infracción acarreada de su exhibición cuando éste no se hubiere obtenido realmente². Ante lo cual, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIMH), en su artículo 50, sentó las bases para la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad que ostentara una mayor entidad jurídico-mercantil gracias a su consideración de reconocimiento cuasi comercial. Lo que se materializó en el denominado distintivo «Igualdad en la Empresa» por el desarrollo del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», cuya obtención se torna relevante en el ámbito mercantil, tanto por la afirmación y premio de la alineación del consejo de administración con lo contenido en el artículo 75 LOIMH (de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles), como por



María de la Concepción Iglesias Espinosa

•Graduada en Derecho y en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Almería.

•Finalizando estudios de Máster en Técnicas Cuantitativas en Gestión Empresarial, Universidad de Granada.

•Empleada en Banco de Crédito Social Cooperativo (Grupo Cajamar).

¹ Texto revisado del Capítulo IV ("El distintivo para las empresas en materia de igualdad") del Trabajo de Fin de Grado presentado por la autora en el curso 2019-2020 para la obtención del título de Graduada en Derecho en la Universidad de Almería, con el título *El principio de igualdad en la empresa desde una perspectiva mercantil* [págs. 44-48, inédito].

² Vide PÉREZ TROYA, A., "La incorporación de la perspectiva de género en el derecho mercantil", en *Revista de derecho mercantil*, N.º 288, 2013.

el empleo de este distintivo en el tráfico comercial con fines publicitarios y su configuración como derecho de marca.

2. Requisitos para su concesión y utilización

2.1. Requisitos de los solicitantes

A tenor del artículo 4 del RD 1615/2009, podrá optar al distintivo cualquier empresa de capital público o privado que ejerza su actividad en territorio español siempre que: i) se encuentre inscrita en la Seguridad Social (además de estar constituida conforme a derecho por inscripción en registro público, en su caso); ii) se encuentre al corriente de obligaciones tributarias y de Seguridad Social; iii) no haya recibido sanción en los últimos tres años previos a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave por causa de materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, o por infracción muy grave en materia social por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; iv) tenga iniciado el establecimiento de un Plan de Igualdad y/o Políticas de Igualdad, en función de si su implantación es obligatoria por imperativo legal o convencional o de naturaleza voluntaria; y, v) cuente con un compromiso manifiesto sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en las condiciones de trabajo como en la organización, funcionamiento interno y responsabilidad social, el cual convendrá su acreditación por escrito y el haberse hecho público.

De los requerimientos expuestos, sobresale el último de ellos, pues enuncia de algún modo un compromiso adicional a lo manifestado por los Planes de Igualdad o Políticas de Igualdad de las empresas solicitantes, en su caso, pues se indica que dicho compromiso sea explícito y por escrito, recabando de este modo lo estipulado en cuanto a apostar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en tres aspectos esenciales a los que se les incorpora el concepto de “Responsabilidad Social”³; en consecuencia, puede extraerse que se valora como “juicio de adicionalidad” la inclusión de la igualdad en la Responsabilidad Social Corporativa⁴ de las empresas solicitantes.

“...podrá optar al distintivo cualquier empresa de capital público o privado que ejerza su actividad en territorio español...”

³ Vide CASTELLANO BURGUILLO, E., “El distintivo de «igualdad en la empresa»: a medio camino entre la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de la norma legal”, en *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 104, 2010, 127.

⁴ *Ibid.*

2.2. Procedimiento y valoración de concesión

De forma extractada, lo reseñable del procedimiento seguido para su concesión es la particularidad de la configuración como derecho de marca del distintivo. A la insignia o logo de «Igualdad en la Empresa» le es de aplicación la normativa en cuestión de marcas y derechos de propiedad intelectual, tal y como recoge el artículo 3 del RD 1615/2009; no obstante, la autorización de su uso por las empresas galardonadas no se instrumenta conforme a un contrato de licencia entre titular e interesado, sino por el procedimiento reglado en el propio RD 1615/2009 (artículos 5 y ss.)⁵. Siendo, con base en esta excepción, establecido un sistema con diversos estadios para la recopilación de candidaturas y su otorgamiento final. En definitiva, las fases constan de una convocatoria (anual desde 2010 y a cargo del Ministerio de Igualdad o su homólogo en funciones) y de la presentación de solicitudes y documentación pertinente a fin de demostrar el cumplimiento de los requisitos indicados *supra* y la calidad y cualidades del contenido de estos. Como etapa final, las candidaturas son analizadas por la comisión evaluadora, la cual verifica y valora todo lo aportado por las empresas concurrentes siguiendo los criterios establecidos por el artículo 10 RD 1615/2009; los criterios se orientan a constatar y comparar la buena ejecución e implementación real de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas partes comprometidas de la empresa, su sensibilización, el compromiso de los distintos mandos, la expresión y manifestación externa de las decisiones adoptadas y demás hitos relevantes, observando estas cualidades en los aspectos del Plan de Igualdad o Políticas de igualdad, el acceso al empleo y condiciones de trabajo y el modelo organizativo y de responsabilidad social corporativa.

De la variedad de los criterios exigidos se concluye que, aunque la mayoría son responsabilidad directa del empresario, se presentan otros que se encuentran en manos de los trabajadores e, incluso, del prisma con el que valore la comisión⁶. Asimismo, del grueso de criterios valorables en la obtención del distintivo, dos de ellos cobran especial relevancia en su vertiente mercantil. En particular, el uso de publicidad no sexista de los

“los criterios se orientan a constatar y comparar la buena ejecución e implementación real de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas partes comprometidas de la empresa, su sensibilización, el compromiso de los distintos mandos, la expresión y manifestación externa de las decisiones adoptadas y demás hitos relevantes...”

⁵ Vide PÉREZ TROYA, A., “La incorporación de la perspectiva de género en el derecho mercantil”, op. cit.

⁶ Vide CASTELLANO BURGUILLO, E., “El distintivo de «igualdad en la empresa»: a medio camino entre la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de la norma legal”, op. cit., p. 133.

productos o servicios de la empresa (en línea con el artículo 41 LOIMH) y la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la toma de decisiones (reflejo del artículo 75 LOIMH). Por consiguiente, y tras la revisión de lo aportado por las empresas solicitantes, la comisión evaluadora (que se reserva el derecho a solicitar información sobre las empresas a otras administraciones públicas) eleva la propuesta de los galardonados a la persona titular del Ministerio de Igualdad que finalmente resuelve de forma motivada sobre la concesión o no del distintivo. La resolución es publicada posteriormente en el BOE.

2.3. Reconocimiento y facultades

Las organizaciones que obtienen el distintivo obtienen un certificado y una placa acreditativos, cuya vigencia es de tres años, aunque, puede ser renovado mediante informe trianual sin límite de prórrogas; sin perjuicio de la suspensión de oficio por incumplimiento de la remisión de un informe anual o por alteración de las condiciones que sirvieron para la valoración de su candidatura (es decir, incumplimiento leve de las obligaciones); o, de la revocación por incumplimiento grave de las obligaciones adquiridas, en especial en el caso de que la empresa incurra en publicidad ilícita o se pierda alguno de los requisitos exigidos para optar al distintivo. Así las cosas, la empresa merecedora de tal reconocimiento adquiere la potestad para utilizar el distintivo en el tráfico comercial además de con fines publicitarios. Sin embargo, no debe perderse de vista que la propiedad del distintivo pertenece en exclusiva al Ministerio de Igualdad y se encuentra registrado en la Oficina Española de Patentes y Marcas, en este caso, como marca mixta ya que se integra de un componente denominativo («Igualdad en la empresa»)⁷ y un componente gráfico (logo)⁸. Sin embargo, el distintivo no deviene en las funciones propias de una marca, ya que no se emplea para diferenciar en el mercado un bien o servicio determinado, sino que su utilidad recae en identificar a aquellas empresas que cuentan con el distintivo de las que no; cuestión que, en cierto modo, parecería encajar mejor mediante la inscripción del distintivo como marca de garantía o certificación en vez de como marca ordinaria de productos y servicios⁹.

“...la empresa merecedora de tal reconocimiento adquiere la potestad para utilizar el distintivo en el tráfico comercial además de con fines publicitarios”

⁷ Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa".

⁸ Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo "Igualdad en la empresa".

⁹ Vide PÉREZ TROYA, A., "La incorporación de la perspectiva de género en el derecho mercantil", op. cit.

Igualmente, tal reconocimiento surte efectos distintos de los ya mencionados, pues es susceptible de ser tenido en cuenta en las convocatorias de subvenciones públicas que recompensen la efectiva igualdad según lo estipulado en el artículo 35 LOIMH; igualmente, tendrá peso en la adjudicación de contratos públicos que así lo incluyan en los pliegos de condiciones, a tenor del artículo 34 LOIMH; y, además, la empresa adquiere la facultad de ser publicitada y difundir la obtención del distintivo por parte del Ministerio de Igualdad, al igual que de las políticas seguidas en dichas empresas.

En pocas palabras, el distintivo «Igualdad en la Empresa» incentiva a las empresas a la implantación de medidas en materia de igualdad, así como la mejora de los programas e iniciativas ya emprendidos, lo que permite a las organizaciones obtener cierta ventaja competitiva gracias a la diferenciación que supone su logro¹⁰. Además, conlleva una ventaja añadida a causa del control o, como también podría denominarse, auto-control que se presupone del sometimiento que hacen las solicitantes al distintivo a los poderes públicos en materia de igualdad al cumplir los requisitos necesarios para postularse y al mantener el distintivo una vez conseguido éste.

“...el distintivo «Igualdad en la Empresa» incentiva a las empresas a la implantación de medidas en materia de igualdad, así como la mejora de los programas e iniciativas ya emprendidos...”

¹⁰ Vide MELERO BOLAÑOS, R. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos”, en Temas laborales. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 110, 2011, p. 146.

CULTIVANDO IGUALDAD

20 DE OCTUBRE. PRESENTACIÓN OFICIAL EN LA UAL DE LA ALIANZA INTERINSTITUCIONAL “ALMERÍA UNIDA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO”

ALMERÍA UNIDA
contra
la violencia
de género

NOVIEMBRE 2021
#AlmeríaUnidaContraVG

GOBIERNO DE ESPAÑA
SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN ALMERÍA

A INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Igualdad,
Políticas Sociales y Conciliación

DIPUTACIÓN DE ALMERÍA

ALMERÍA CIUDAD

A TORRECÁRDENAS
Hospital Universitario

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

25N DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La Sala Bioclimática fue testigo de la materialización de una alianza “para poner el marcador de víctimas a cero” entre la UAL, la Subdelegación del Gobierno, la Junta de Andalucía, la Diputación, el Ayuntamiento de Almería y el Hospital Universitario Torrecárdenas, una iniciativa impulsada desde el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

Todas las instituciones que trabajan contra la violencia de género han dado un paso al frente decidido y al unísono por el bien general. Lo han realizado con el campus de la Universidad de Almería como escenario, en un 'día clave' para lograr, por fin, "poner el marcador de las víctimas a cero". Ha sido el deseo expresado por Carmelo Rodríguez, quien ha dirigido el acto en el que se ha escenificado lo que ha definido como "compromiso unánime", presentando un proyecto que, "muy lejos de buscar protagonismos divididos, pone de relieve la implicación en bloque de las instituciones almerienses".

La primera toma de contacto tuvo lugar el pasado mes de mayo, en la que se valoró esta necesidad de diseñar acciones conjuntas para aunar todos los esfuerzos en materia de violencia, así como racionalizar y optimizar los recursos disponibles en la provincia. Las actividades se han llevado a cabo durante todo el mes de noviembre, con el horizonte en el día 25, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. El rector ha utilizado la palabra "alianza", centrando el objetivo final en "multiplicar el impacto en esta lucha en la que todos debemos ser activistas y en la que, necesariamente, todos debemos ir de la mano". Ha sido muy gráfico al llamarla "una pandemia silenciosa", frente a la que "sigue habiendo mucho por hacer y sigue siendo necesaria la labor intensa de sensibilización".

Sobre la programación, a la que se dio inicio el día 2 de noviembre, Carmelo Rodríguez explicó que se compone de "gran variedad de propuestas, algunas de gran simbolismo, y para toda la ciudadanía". Desde la UAL se ha hecho "especial hincapié en ofertar formación multidisciplinar y específica para estudiantes y profesionales vinculados a los procesos derivados de la violencia de género, con ponentes y expertos de primer nivel y temáticas que, por la naturaleza de este fenómeno, se abordarán desde la transversalidad".

El subdelegado del Gobierno, Manuel de la Fuente, tomó la palabra para expresar su satisfacción por esta iniciativa, insistiendo en que "se ha conseguido confluir en una actividad conjunta, trasladar una imagen de unidad", algo determinante para lograr "el objetivo de terminar con la lacra de la violencia hacia la mujer".



Por su parte, Paola Láynez, concejala de Familia, Igualdad y Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Almería, señaló que “es muy positivo que las instituciones, independientemente de los colores políticos, estemos juntas con el fin de conocer y coordinar acciones que nos acerquen a poner fin a esta lacra social, aunando esfuerzos y optimizando recursos”.

Carmen Belén López, diputada delegada de Igualdad y Familia de la Diputación de Almería, mostró el compromiso de esta institución con la lucha contra la violencia de género, “prestando una atención general y con acciones directas de prevención”.

La asesora de programa del Instituto Andaluz de la Mujer en Almería, María Montagut, consideró “muy importante que las administraciones y las instituciones trabajemos de manera conjunta y coordinada para poner fin a las violencias machistas”. Ha destacado que “la violencia de género es muy real”, facilitando el dato de que “en Almería, en los primeros seis meses del año hemos dado respuesta a un total de 2.682 consultas sobre violencia de género, casi un 25% más que en el mismo periodo del pasado año, a través de nuestra red de Centros Municipales de Información a la Mujer y del teléfono 900 200 999”.

Respecto al Hospital Universitario de Torrecárdenas, Miguel Ángel Mingorance, el presidente de su Comisión contra la Violencia de Género y, a su vez, subdirector de Enfermería, ha recordado que el suyo “es uno de los dos hospitales públicos andaluces de Nivel I acreditado como ‘Centro comprometido contra la violencia de género’, reconocimiento que concede la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía ACSA, de la Consejería de Salud y Familias”. Este distintivo es “muestra del compromiso del Hospital y de la labor de nuestros profesionales en la lucha contra esta lacra social”, de modo textual, que “permite que la sociedad almeriense, y las mujeres de manera específica, nos identifiquen como un entorno seguro y especializado en este tipo de violencia”.



20 DE OCTUBRE. CONFERENCIA “LA ACEPTACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL DIRIGIDA A TITULACIONES SOCIO SANITARIA DE LA UAL”

El grupo de investigación Humanidades-498, liderado por su directora Remedios López Liria y Patricia Rocamora Pérez, en colaboración con el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de Universidad de Almería, afronta los problemas de discriminación sexual que aún persisten en la sociedad actual, y organiza esta conferencia para dotar de conocimientos y herramientas que fomenten el respeto y la tolerancia a la diversidad sexual.

Se ha contado con la participación como ponentes de Clara Montesdeoca Castilla (presidenta de la Asociación Caminar Intersex) y Luz María García García (presidenta de la Asociación Almería con Orgullo), que han aportado sus testimonios en primera persona, presentando sus historias de vida con tanta claridad como sensibilidad, obteniendo una gran conexión con los y las asistentes y despertando su emoción.

La primera parte de esta conferencia se ha centrado en conceptos para el fomento del lenguaje afirmativo y respetuoso hacia el colectivo de personas LGTBIQ+, cómo evitar estereotipos, la identificación de ciertas barreras y facilitadores a la hora de una buena relación profesional-usuario/a de los servicios sociosanitarios, así como una aproximación a la realidad de las personas intersexuales y las vivencias desde el punto de vista de las familias.

Las ponentes han deseado remarcar la importancia de manejar una información contrastada y fidedigna, obtenida de leyes, documentos oficiales, estudios científicos y guías de expertos/as, que avalen la credibilidad de los conceptos y creencias que circulan en la sociedad; así como el respeto a que cada persona sea tratada como lo desee, según su orientación, sin discriminación, en cualquier ámbito.

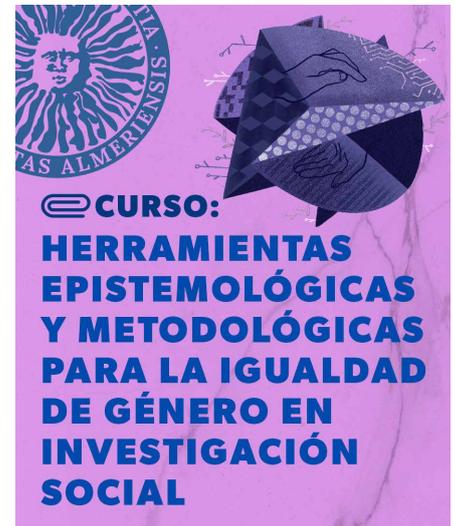
Esta actividad formativa ha sido diseñada para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas, con el deseo de fomentar el respeto y la tolerancia a la diversidad sexual, dirigida especialmente a estudiantes y/o profesionales sociosanitarios/as (Enfermería, Fisioterapia, Educación, Psicología), si bien abierta a toda la comunidad universitaria.



22 DE OCTUBRE. HERRAMIENTAS EPISTEMOLÓGICAS Y METODOLÓGICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN SOCIAL

El curso *Herramientas epistemológicas y metodológicas para la Igualdad de Género en Investigación Social*, que tuvo lugar el pasado 22 de octubre de 2021, ha sido financiado por la Unidad de Igualdad, el Grupo Indalo de Sociología Aplicada (GISA), y ha contado con apoyo del Proyecto Sostenibilidad de la atención a las personas en situación de dependencia: experiencias y dilemas en el diseño de tecnocuidados (PT18-2624). Este encuentro internacional, en el que han participado dos investigadoras que realizan su estancia de investigación en la Universidad de Almería (financiación AUIP), procedentes de México (CRIM-UNAM, y Universidad de Txacala), investigadores del Centro de Estudios Andaluces, de la Universidad de Granada, de la Universidad de Sevilla y de la Universidad, de carácter claramente interdisciplinar, ha buscado profundizar en la necesidad de contar con herramientas para avanzar en la investigación con perspectiva de género.

La jornada ha aunado la doble preocupación de la que nace este curso: las necesidades de la investigación (como, por ejemplo, dar voz a los silencios), con las necesidades de la docencia (sobre todo en relación con los trabajos de fin de estudio que quieren realizarse con "gafas de género").



27 DE OCTUBRE. ACTIVIDAD DE SENSIBILIZACIÓN: “SI NO LO VES, TE TIENES QUE PONER LAS GAFAS... VIOLETAS”

En la tarde del 27 de octubre, las profesoras María José González Moreno y Cristina Cuenca Piqueras junto al alumnado de tercero del Grado en Trabajo Social de la Universidad de Almería, desarrollaron la actividad de sensibilización: “Si no lo ves, te tienes que poner las gafas... violetas”. Esta dinámica, que se ha celebrado en el auditorio de la Universidad de la Universidad de Almería, ha sido financiada por el Vicerrectorado de



Estudiantes, Igualdad e inclusión mediante la Convocatoria de Ayudas para Actividades y Proyectos del I Plan de Igualdad de la UAL. En concreto, nuestra actividad colabora en la implementación del eje 1: "cultura de igualdad y no violencia" del I plan de Igualdad de la UAL, atendiendo la prevención y la detección de la violencia de género, las conductas machistas y el lenguaje no sexista, entre otras cuestiones.

La actividad consiste en una presentación dinamizada en la que los y las asistentes visionaron un panel de prueba oftalmológica, donde cada letra expuesta representa una situación o concepto de desigualdad por género. La explicación de cada letra parte de la premisa "si no ves, te tienes que poner gafas... violentas", donde se insistirá en la necesidad de incorporar en nuestras vidas la perspectiva de género.

Así, el objetivo principal de la actividad es la sensibilización sobre desigualdades que siguen sufriendo las mujeres en la actualidad. En concreto, se informó sobre el alcance de la violencia de género, sobre la violencia obstétrica, el ciberacoso, el miedo y el acoso en las calles, desigualdades como el techo de cristal, la cosificación, la doble victimización en las agresiones sexuales, el lenguaje sexista y la importancia de la sororidad. Y se realizó un análisis y un debate sobre estas realidades con el fin de visibilizar y mejorar las actitudes igualitarias entre los asistentes. En suma, la presentación pretendía poner de manifiesto la importancia del análisis de la realidad con perspectiva de género y, para ello, nos "ponemos las gafas violetas".

La acción fue dinamizada por el alumnado de tercero del Grado en Trabajo Social dentro de la asignatura "Perspectivas de Género e Igualdad". Mediante esta actividad, se consigue también completar la formación del alumnado promoviendo el aprendizaje orientado a la práctica, puesto que fueron capaces de preparar los contenidos de la presentación y compartir sus conocimientos con el resto de la comunidad universitaria.

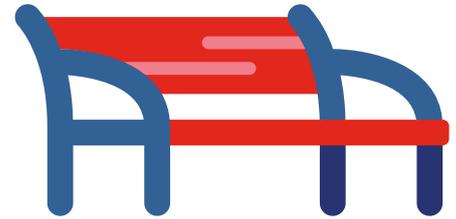


3 DE NOVIEMBRE. INAUGURACIÓN DE LA CAMPAÑA BANCO ROJO EN LA UAL

La Universidad de Almería se ha sumado a una campaña internacional de prevención, información y sensibilización con cinco bancos pintados de rojo, repartidos por todo el campus, en los que aparecen frases contra la violencia de género. La adhesión a esta campaña se ha hecho a través de la Asociación Intégrate en España.

Estos bancos deben ser un espacio de reflexión y denuncia», ha destacado Eva Díez, directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería. La Universidad de Almería ha sido autorizada para instalar cinco bancos rojos y cada uno de esos bancos lleva una leyenda que, además, representa una serie de frases emblemáticas como 'No hagas trato con el maltrato' (banco de la Plaza del Estudiante) o la más representativa que es la que está impresa en el banco que hay en el Aulario II que es 'En memoria de todas las mujeres que fueron asesinadas por quienes decían amarlas' para no confundir el amor con la violencia».

El resto de los bancos repartidos por el campus tienen frases como 'Siéntate y piensa. Levántate y actúa por la eliminación de la violencia contra las mujeres' (en el banco ubicado en la Biblioteca); 'Ni pasiones que maten, ni golpes que hieran, ni palabras que duelan' (banco de la bifurcación entre las Facultades de Ciencias y la Biblioteca); y 'Vivamos con respeto y buen trato' (banco del pasillo que conduce al Edificio de Gobierno de la UAL).



5 DE NOVIEMBRE. SEMINARIO INTERNACIONAL REDES DE CONOCIMIENTO E INTERNACIONALIZACIÓN

El *Seminario Internacional Redes de Conocimiento e Internacionalización* fue organizado por María Teresa Martín Palomo, profesora titular de Sociología, con el apoyo del Grupo Indalo de Sociología Aplicada (GISA). En dicho seminario, en el que han participado tres investigadoras que han realizado su estancia de investigación en la Universidad de Almería (con financiación de Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado-AUIP), se ha abordado la necesidad de la



transdisciplinariedad para el desarrollo de redes de conocimiento que tengan el género en el centro de sus motivaciones, de sus preocupaciones y de sus líneas de investigación.

El programa del Seminario REDES DE CONOCIMIENTO E INTERNACIONALIZACIÓN:

- **TRANSDISCIPLINARIEDAD Y REDES DE CONOCIMIENTO**
Norma Georgina Gutiérrez Serrano Investigadora del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, Cuernavaca (México).

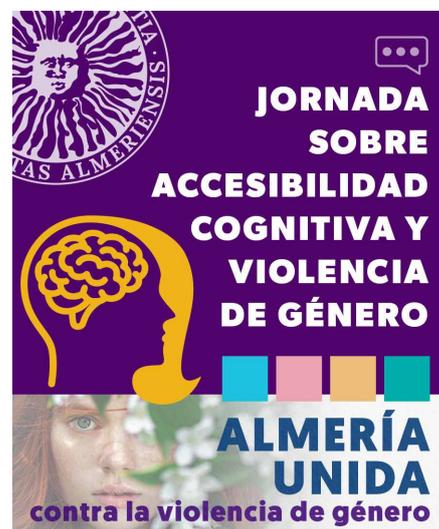
- **EXPERIENCIAS DE MUJERES INDÍGENAS ENCAMINADAS A LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA COMUNITARIA**
Milen Aragón Domínguez Docente e investigadora, Grupo de Investigación en Gestión del Bienestar Social, Facultad de Trabajo Social, Sociología y Psicología, Universidad Autónoma de Tlaxcala (México).

- **POLÍTICAS SOCIALES EN EL SIGLO XXI: UN ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS DE INGRESOS EN CÓRDOBA, ARGENTINA**
Rebeca Cena Investigadora de CONICET, del Grupo de Trabajo CLACSO Sensibilidades, subjetividades y Pobreza, Grupo de Estudios sobre Políticas Sociales y Emociones (GEPSE) del Centro de Investigaciones y Estudios Sociológicos (CIES) y del Grupo de Estudios sobre Subjetividades y Conflicto de la Universidad Nacional de Villa María.

12 DE NOVIEMBRE. JORNADA SOBRE ACCESIBILIDAD COGNITIVA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El Auditorio de la Universidad de Almería acogió el viernes, 12 de noviembre, la *Jornada Accesibilidad cognitiva y violencia de género*, inscrita dentro del programa de 'Almería Unida contra la violencia de género', que se desarrolla a lo largo de noviembre, mes de la cultura de igualdad y no violencia de 2021. En ellas se ha dado luz a la violencia de género que sufren las mujeres con discapacidad, especialmente con discapacidad intelectual.

Las jornadas ha contado con una conferencia titulada 'Accesibilidad cognitiva, aproximación y retos futuro', a cargo de José Antonio Sánchez, catedrático de Psicología Básica y vicerrector de Estrategia y Planificación de la Universidad Pablo Olavide de Sevilla, y la mesa redonda



‘Herramientas al servicio de la accesibilidad cognitiva’, moderada por Pilar Sánchez, directora de la Unidad de Atención a la Diversidad Funcional de la Universidad de Almería.

En la inauguración de esta jornada, organizada por la Dirección General de Personas con Discapacidad e Inclusión de la Junta de Andalucía y el Instituto de Lectura Fácil, han estado presentes la vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería, Maribel Ramírez; el director general de Personas con Discapacidad e Inclusión de la Junta de Andalucía, Marcial Gómez, y la asesora provincial del Instituto Andaluz de la Mujer, María Monteagud Gómez. La vicerrectora, Maribel Ramírez, recordó que entre las funciones de la Universidad está la de generar la transformación social y que «como institución de educación superior involucrada con la sociedad de la que forma parte, deben estar inspirados en imperativos éticos y legales de equidad, así como en la promoción de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y formación de personas comprometidas con la diversidad humana».

La vicerrectora ha insistido en que la lucha por la inclusión, la participación comunitaria, la igualdad de oportunidades y la no discriminación forma parte de la agenda de las instituciones, también las universitarias, desde hace algunos años.

Además, la vicerrectora añadió que «dentro de lo que se ha denominado ‘déficit de ciudadanía’, las mujeres con discapacidad intelectual sufren una triple discriminación: por ser mujer, por tener discapacidad y por ser esta intelectual». De ahí, ha indicado, la necesidad del empoderamiento de las mujeres con discapacidad intelectual en cuanto al conocimiento y ejercicio de sus derechos para lo que es imprescindible la «accesibilidad cognitiva». Un derecho de las personas con discapacidad recogido por la ONU como un derecho fundamental que constituye una herramienta de gran valor para el empoderamiento de las mismas.



12 DE NOVIEMBRE. DIGO FEST 2021. DIVERSIDADES DE GÉNERO Y AFECTIVOS SEXUALES



El 12 de noviembre, la UAL acogió el primer evento presencial del ciclo ¡DIGO!, un espacio de debate y divulgación del activismo digital LGTBI+, organizado por La Oficina y que ha contado con la colaboración del Servicio de Cultura y la Unidad Igualdad de Género de la UAL.

El salón de grado del Edificio de Gobierno de la UAL se convirtió en un estudio de radio, en el que se grabó el programa Wisteria Lane, un espacio dirigido por el periodista Paco Tomás que se emite semanalmente en Radio Nacional 5, los sábados y domingos a las 23.30 horas. Wisteria Lane es un lugar para el colectivo LGTB que habita en la urbanización radiofónica, y contó, en esta ocasión, con un elenco de conferenciantes invitados, a saber: Paco Tomás (periodista), Gracia Trujillo (docente), Ian de la Rosa (cineasta) y Algora (compositor). La mesa redonda llevó por título "Activismo, visibilidad y referentes en medios y en la academia", en la que se abordaron los temas relacionados con los referentes LGTBI+ en los entornos laborales.

La segunda sesión se celebró en La Casa del Cine con la realización de un taller impartido por la asociación 'Almería con orgullo' sobre 'LGTBIfobia' interiorizada.

19 DE NOVIEMBRE. MESA DE INTERVENCIÓN LOCAL SOBRE ACTUACIONES Y RECURSOS IMPLICADOS EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Mesa de Intervención Local, celebrada en el Auditorio de la Universidad de Almería, y enmarcada en el programa de actividades conjunto de Almería Unida contra la Violencia de Género, ha dado a conocer la red de servicios y recursos de las diferentes instituciones de la provincia para prestar apoyo y cobertura en la lucha contra la violencia de género. En esta mesa redonda se ha puesto de relieve que todas las administraciones han aportado mucho en el diseño de estos servicios y se ha recordado, respecto a la Universidad de Almería, que su compromiso está implantado con naturalidad en el día a día del campus.

Mesa de intervención local **19 NOV**

Actuaciones y recursos implicados en la lucha contra la violencia de género

🕒 12:00 h. 📍 Auditorio UAL

- **Moderadora: Eva Díez Peralta**
Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL
- **Raquel Contreras Hervás**
Jefa de la Unidad contra la Violencia sobre la Mujer, Subdelegación del Gobierno en Almería
- **María Montagut Gómez**
Asesora de programas del Instituto Andaluz de la Mujer
- **Yolanda Fernández Santiago**
Jefa del Departamento Jurídico de Violencia de Género de la Diputación de Almería
- **María del Mar Bossini Sellés**
Coordinadora de los Servicios Sociales del Ayto. de Almería
- **Miguel Ángel Mingorance Aguado**
Subdirector de Enfermería y Presidente de la Comisión de Violencia Género Hospital Universitario de Torrecárdenas
- **Miriam de la Torre Oliver**
Jurista SAVA Almería. Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía

ALMERÍA UNIDA
contra la violencia de género

22 DE NOVIEMBRE. CONFERENCIA AVANCES Y LIMITACIONES EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE LA ADOLESCENCIA Y LA JUVENTUD

El lunes, 22 de noviembre, visitó el campus almeriense la profesora María José Díaz-Aguado, quien impartió la conferencia 'Avances y limitaciones en la lucha contra la violencia de género en la adolescencia y la juventud', que se desarrolló en el Paraninfo y contó con más de un centenar de asistentes.

María José Díaz-Aguado, Catedrática de Psicología de la Educación y directora de la Unidad de Psicología Preventiva de la Universidad Complutense de Madrid, explicó durante su charla los resultados de unos estudios realizados entre 2010 y 2020 en el que han participado 26.000 adolescentes, más de 7.000 docentes y más de 600 equipos directivos de centros educativos no universitarios. Sus objetivos han sido conocer los avances que se han producido en la última década en la lucha contra la violencia de género, considerando como indicadores de los avances y las limitaciones los que suceden en la adolescencia.

Ponencia **22 NOV**

“Avances y limitaciones en la lucha contra la violencia de género desde la adolescencia y la juventud”

María José Díaz-Aguado Jalón
Catedrática de Psicología de la Educación en la Universidad Complutense de Madrid

🕒 11:00 h.
📍 Paraninfo UAL

INFO E INSCRIPCIÓN: www.igUALdad.ual.es

ALMERÍA UNIDA
contra la violencia de género

En opinión de esta experta, de reconocido prestigio, «se han recogido los datos en 2010, 2013 y 2020 y en esta comparación se ve un incremento importante de la violencia de género entre 2010 y 2013, que fue conocido por la sociedad y generó un enorme impacto, una enorme preocupación. Lo que provocó que pusieran en marcha campañas de sensibilización dirigidas a adolescentes para enseñarles a detectar la violencia de género desde sus inicios, a rechazarla, a combatirla, a generar modelos alternativos basados en la igualdad».



24 DE NOVIEMBRE. “LOS BUENOS TRATOS DEJAN HUELLA”



Con motivo del Día Internacional contra la violencia de género, el 24 de noviembre se desarrolló en el pasillo central de la Universidad de Almería, por parte del grupo el Grupo ‘Por los buenos Tratos’ de Acción en red Andalucía, la actividad de sensibilización “Los buenos tratos dejan huella”.

En la actividad se animó a los participantes a que reflexionaran sobre actitudes basadas en el respeto que “dejan huella” y actividades sexistas y que suponen violencia, usando el formato Green y ‘red flags’ (banderas rojas) que son muy utilizadas en la actualidad, en redes sociales como Tiktok e Instagram. También se propuso un juego de preguntas y respuestas con objeto de sensibilizar sobre las desigualdades y violencias que siguen sufriendo las mujeres en hoy en día.

24 DE NOVIEMBRE. ¿PUEDE SER UN MALTRATADOR UN BUEN PADRE?: LA VIOLENCIA VICARIA Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO'

El 24 de abril, en el Auditorio de la Universidad de Almería, tuvo lugar la conferencia *'¿Puede ser un maltratador un buen padre?: la violencia vicaria y la violencia de género'*, impartida por la investigadora y terapeuta, Beatriz Montes Berges, Profesora Titular de Psicología Social de la Universidad de Jaén, dentro de las actividades propuestas por la Universidad de Almería en torno al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y en el marco del programa interinstitucional *Almería Unida contra la Violencia de Género*.

La profesora Montes dividió su intervención en varios bloques, clarificando de entrada el doble concepto de violencia de género, que en la actualidad está provocando confusión. De esta forma señaló que "tenemos ahora mismo dos leyes que hablan de la violencia de género, la de 2004 de medidas de protección integral, con el concepto conocido por todo el mundo de violencia de género en el marco de la pareja o expareja, y luego otro, según el convenio de Estambul de 2011 y que entró en vigor en España en 2014, y que aparece en el Pacto de Estado en 2017, que es el de toda la violencia que se ejerce contra la mujer por el hecho de ser mujer, y entra todo".

Tras estas palabras introductorias, relató las estadísticas que se realizan y su contenido, pasando a los componentes de la violencia de género, las características que tiene el maltratador y otros aspectos clarificadores. Luego, abundó sobre la violencia vicaria, que es la ejercida contra la mujer "para dañarla más todavía, la amenaza y después daño a sus seres queridos, no sólo a personas, porque también entran las mascotas". Ha situado el matiz clave de que "esto es una escalada, porque matar a tu hijo no surge de la noche a la mañana". Es parte de un proceso de daño emocional previo tanto a la mujer como a los propios hijos, lamentando Montes que "tenemos un plantel muy complicado, con un adoctrinamiento claro en contra de la mujer y en contra de conceptos que favorecen a la mujer, donde parece impensable que haya mujeres que compartan esos carteles políticos que van en contra de su propia historia y de sus propios derechos, donde parece que todo lo que se ha avanzado no tiene sentido, porque

Ponencia **24 NOV**

“¿Puede ser un maltratador un buen padre?: la violencia vicaria y la violencia de género.”

Beatriz Montes Berges
Profesora Titular del Área de Psicología Social de la Universidad de Jaén

12:00 h.

Auditorio UAL

INFO E INSCRIPCIÓN: www.igUALdad.ual.es

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

ALMERÍA UNIDA
contra la violencia de género



nos lo estamos inventado”. Ha mostrado su preocupación ante los estudios que se hacen entre adolescentes, “para echarse a llorar porque hemos retrocedido mucho”, y ha situado su esperanza en la nueva Ley de 8 de junio de Protección a la Infancia y la Adolescencia.

25 DE NOVIEMBRE. DÍA INTERNACIONAL POR LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. LECTURA DEL MANIFIESTO 25 N-CRUE EN LA BIBLIOTECA DE LA UAL



La Universidad de Almería se ha sumado a la conmemoración del 25N, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género, con la lectura que ha elaborado CRUE Universidades Españolas, de la que forma parte.

El rector de la Universidad de Almería, Carmelo Rodríguez, presidió el acto conmemorativo celebrado en las inmediaciones de la Biblioteca Nicolás Salmerón de la UAL. Lo acompañaron la vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, Maribel Ramírez, la directora de la Unidad de Igualdad, Eva Díez, Verónica Martínez como representante del Personal de Administración y Servicios y la estudiante, María del Carmen Muñoz.

La estudiante inició la lectura del manifiesto en el que se dice que la violencia contra las mujeres es la máxima expresión de la desigualdad de género en el mundo, considerada así en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) y cuya erradicación es meta del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 en la Agenda 2030: “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las

mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata, la explotación sexual y otros tipos de explotación”.

El manifiesto continúa explicando que las universidades, como generadoras y transmisoras de conocimiento y valores, y sus unidades u oficinas de igualdad, designadas legalmente como estructuras de apoyo e integradas en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), reiteran su compromiso con la lucha contra todo tipo de violencia sobre las mujeres.

Por ello, manifiestan que constituye uno de sus objetivos prioritarios colaborar con los poderes públicos y la sociedad en su conjunto para contribuir a eliminar cualquier forma de violencia hacia las mujeres, que adquiere mayor crueldad a través de la ‘Violencia Vicaria’: la ejercida por los maltratadores contra los seres queridos de las víctimas, especialmente sobre sus hijas e hijos, como medio para causar el máximo dolor y sufrimiento.

Desde el ámbito universitario, las Unidades de Igualdad trabajan para la prevención de la violencia contra las mujeres. Su esfuerzo se centra en eliminar el acoso sexual o por razón de sexo en la esfera laboral y académica, los abusos y agresiones sexuales en entornos festivos, la violencia psicológica, punto de partida de otras violencias materiales, y todo tipo de discriminaciones, directas o indirectas.



25 DE NOVIEMBRE. EL HOSPITAL UNIVERSITARIO TORRECÁRDENAS ACOGE EL ACTO DE ALMERÍA UNIDA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO CON MOTIVO DEL 25N



La UAL ha participado en el acto donde el Presidente de la Comisión contra la Violencia de Género del Hospital, Miguel Angel Mingorance, ha leído un comunicado conjunto en representación de todas las instituciones participantes en la iniciativa.

29 DE NOVIEMBRE. I CONCURSO DE RELATOS EN LENGUA FRANCESA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Una iniciativa del Área de Filología francesa que ha contado con el respaldo de la Unidad de Igualdad de la UAL y el Centro de Lenguas. La ganadora ha sido Vanesa Pereira.

En el marco de las actividades organizadas durante el mes de noviembre para luchar contra la violencia de género, el Área de Filología francesa de la Universidad de Almería, en colaboración con la Unidad de Igualdad y el Centro de Lenguas pusieron en marcha el I concurso de relatos en lengua francesa contra la violencia de género, y en el que han participado una treintena de estudiantes.

El primer premio, dotado de un curso de francés en el Centro de Lenguas, ha sido para Vanesa Pereira; y el segundo y el tercero, dotados con cheques regalos desde el Departamento de Filología para gastar en una librería, han sido para Pauline de Losada y Eduardo García, respectivamente. También ha habido tres accésits: Francisca Elvira Cortés, Loly Rodríguez e Isabel Martínez.

Syrine Daoussi, profesora del Área de Filología Francesa de la UAL, ha sido la persona que ideó este concurso con el objetivo de «concienciar a los alumnos sobre este fenómeno porque realmente, como demuestran los informes, es algo que entre los jóvenes todavía no está totalmente visible. Hemos querido aprovechar nuestra especialidad, que es la lengua francesa, y darle un uso diferente: darle visibilidad y darle voz a los alumnos para que expresen su creatividad y den su opinión y se dejen ver de forma diferentes a como los conocemos en el aula».

En la entrega de premios ha estado también presente, Raquel Contreras, jefa de la Unidad contra la violencia sobre la mujer de la Subdelegación del Gobierno en Almería, quien ha destacado que «es necesario que entre todas las instituciones apoyemos este tipo de iniciativas puesto que los jóvenes y la educación es lo único que logrará poner fin a la violencia machista sobre las mujeres».