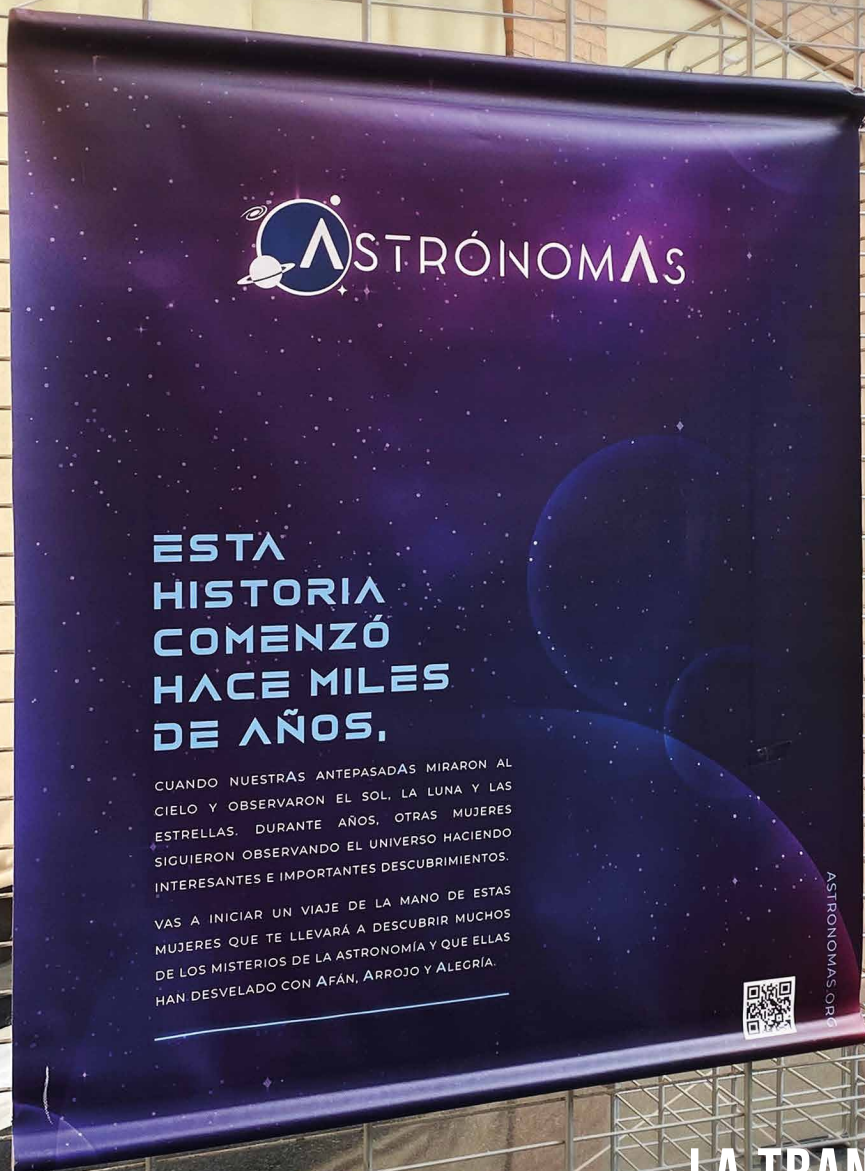


igUALdad

Nº 22

Abril 2023



ENTREVISTAS

AMAYA MENDIKOETXEA

MARIKA VILA

ARTÍCULOS

LA TRANSFORMACIÓN FEMINISTA
DE LA CULTURA JURÍDICA

REAJUSTAR LA MIRADA

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD DE LEÓN

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 22

ABRIL 2023

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.

Jesús Muyor Rodríguez.

Profesor 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 22. ABRIL 2023

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. AMAYA MENDIKOETXEA PELAYO RECTORA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	07
ENTREVISTA. MARIKA VILA ARTISTA GRÁFICA, HISTORIETISTA, ILUSTRADORA, INVESTIGADORA Y DOCENTE.	15
ARTÍCULO. LA TRANSFORMACIÓN FEMINISTA DE LA CULTURA JURÍDICA OCTAVIO SALAZAR BENÍTEZ	23
ARTÍCULO. REAJUSTAR LA MIRADA LUISA FERNANDA RUIZ GATÓN	29
ARTÍCULO. LA SOCIEDAD RECLAMA REFERENTES FEMENINOS MARIA MONTAGUT GÓMEZ	32
ARTÍCULO. MUJER Y DISCAPACIDAD ¿COMBINACIÓN DISCRIMINATORIA? CLAUDIA TECGLEN	39
ARTÍCULO. 10º ENCUENTRO DE TUNAS FEMENINAS EN ALMERÍA TUNA FEMENINA DE ALMERÍA	43
RESEÑA. “NUEVOS HOMBRES BUENOS. LA MASCULINIDAD EN LA ERA DEL FEMINISMO” RITXAR BACETE UNA RESEÑA DE CRISTINA CUENCA PIQUERAS	46
RESEÑA. “LAS DE LA ÚLTIMA FILA” DANIEL SÁNCHEZ ARÉVALO UNA RESEÑA DE MAR GALERA GÓMEZ	50
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD DE LEÓN	53
TERRITORIO ESTUDIANTE. ¿TRABAJAR PARA LA IGUALDAD DESDE LA EDUCACIÓN? MERCEDES DÍAS SENÉS	58
RECONOCIMIENTOS. 8M: PREMIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA A ANTONIA GARRIDO FRENICH, CATEDRÁTICA DE QUÍMICA ANALÍTICA DE LA UAL	63
CULTIVANDO IGUALDAD	64

EDITORIAL

LA TECNOLOGÍA ALIADA/ENEMIGA EN LUCHA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

La sexagésimo séptima sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (6-17 de marzo de 2023) ha aportado una reflexión profunda sobre los avances tecnológicos y su papel como aliados/enemigos del avance de la igualdad de género. La sesión ha girado en torno a la cuestión de situar a las mujeres y las niñas en el centro de la innovación para que los avances tecnológicos impulsen la igualdad.

Los procesos acelerados de innovación y cambios tecnológicos de las últimas décadas han supuesto una transformación profunda en todas las sociedades y están redefiniendo las vidas de los seres humanos que habitamos el planeta en este siglo XXI. El progreso tecnológico ha cambiado nuestra forma de entender el mundo y de entendernos a nosotros mismos.

Los avances, sean cuales sean, son siempre una moneda de dos caras. En general todos los avances y resultados no se comparten de manera equitativa. Las mujeres también sufren un retraso con respecto a los hombres en lo que se refiere al uso efectivo de la tecnología, al ser esta una capacidad que interactúa con otras dimensiones de la discriminación, como la educación y el déficit de competencias, y la reducción de la autonomía. A medida que el mundo de Internet adquiere mayor importancia en la vida de las personas, la aceleración del cambio tecnológico aumenta el riesgo de que esas desigualdades se afiancen.

Por un lado, la tecnología puede ser una herramienta valiosa: las redes sociales y las plataformas de comunicación online pueden ser utilizadas para dar



*Vicerrectora de Estudiantes,
Igualdad e Inclusión*

voz a las mujeres y para difundir información sobre cuestiones de género. La tecnología también puede ser utilizada para mejorar la accesibilidad de las mujeres a la educación y a las oportunidades de trabajo, así como para la prevención de la violencia de género. La tecnología ha tenido un papel muy relevante en la defensa de los derechos de las mujeres. El acceso a los recursos tecnológicos ha sido vital en la consecución de triunfos feministas en todo el mundo. Por ejemplo, #Noesno y #Yosítecreo en España; #MeToo en Estados Unidos, entre otros.

Las tecnologías también facilitan la comunicación y el intercambio de ideas, lo que puede llevar a la creación de comunidades más diversas e inclusivas. La apuesta por una tecnología más inclusiva puede ayudar a las personas a conectarse con oportunidades laborales, educativas y económicas que de otra manera podrían estar fuera de su alcance. Igualmente la globalización en el uso de los datos y las facilidades para la recopilación de los mismos puede facilitar la realización de investigaciones que contribuyan a identificar y abordar las desigualdades de género.

A pesar de estos aspectos positivos de los avances tecnológicos, no debemos olvidar que la otra cara de la moneda forma parte también de la misma. La tecnología también puede ser utilizada para perpetuar la desigualdad de género. Varios estudios han puesto de manifiesto de las violencias sexuales que encuentran las chicas jóvenes cuando se sumergen en el mundo digital de las aplicaciones de citas. La investigación "Apps sin violencia sexual" ha desvelado que un 70% de las usuarias de aplicaciones de citas se ha sentido presionada para mantener relaciones y hasta un 21,7% asegura que ha sufrido una agresión sexual con violencia. Se trata del estudio financiado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y elaborado por la Federación Mujeres Jóvenes (FMJ), que se basa en entrevistas a 963 mujeres usuarias de la aplicación de citas Tinder, la más usada por jóvenes en España. Queda claro que las apps y plataformas online también pueden ser usadas para acosar y amenazar a las personas que las utilizan, y más en el caso de las mujeres.

Los estudios de varias universidades han desvelado también que la inteligencia artificial puede perpetuar los sesgos de género y la discriminación en los procesos de selección de personal, así como en los algoritmos de decisiones. Los algoritmos y sistemas automatizados pueden reflejar y amplificar los prejuicios y estereotipos de género si no se los diseña y monitorea cuidadosamente. Estas decisiones sesgadas no sólo se observan en la eventual misoginia de las empresas de alta tecnología, un ámbito en el que las mujeres siguen abandonando sus puestos de trabajo a un ritmo alarmante; también en los productos y servicios que crean estas empresas, donde vemos que el sesgo inconsciente y la desigualdad están literalmente inscritos en el código de las tecnologías más utilizadas.

Todo nos indica que la tecnología puede contribuir al avance de la igualdad, pero también puede perpetuar y aumentar las desigualdades de género si no se toman medidas para abordar las barreras y sesgos de género que pueden existir en su diseño y uso. Por ejemplo, la falta de diversidad en la industria tecnológica puede llevar a la creación de productos y servicios que no tienen en cuenta las necesidades de todas las personas, incluidas las mujeres y las personas de género no binario.

En resumen, la tecnología tiene el potencial de ser una herramienta poderosa para promover la igualdad de género, pero es importante abordar los sesgos y las barreras de género en su diseño y uso para asegurarse de que no perpetúen las desigualdades existentes. Promover la igualdad de género en el ámbito de la tecnología es, efectivamente, una cuestión de derechos, pero va más allá de los aspectos relacionados con la justicia. El liderazgo igualitario de las mujeres en los entornos digitales garantizará que la tecnología del futuro promueva la sostenibilidad y la inclusión, en lugar de la ruptura y la división. Incorporar las perspectivas de las mujeres en la ciencia y la tecnología contribuirá a que el sector entienda que la innovación debe extenderse más allá de los aspectos puramente técnicos.

ENTREVISTA

AMAYA MENDIKOETXEA PELAYO

igUALdad (I.G) La Universidad Autónoma de Madrid es la única universidad madrileña que cuenta con una Rectora al frente y figura entre las pocas de España que comparten esta situación. Las cosas están cambiando, sin duda, pero ¿cuáles cree que son las razones reales de esta desigualdad en los puestos de poder? ¿Qué medidas deberían tomarse para cambiar esta situación?

Amaya Mendikoetxea (A.M) Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las labores de gestión en la universidad; sin embargo, están infrarrepresentadas en los puestos de poder y los órganos de decisión. En general, la desigualdad en los puestos de poder viene propiciada por diversos factores, entre ellos el tardío acceso de las mujeres a la vida pública y la ciudadanía; el desigual reparto de los trabajos de cuidados y la pervivencia de mandatos sociales y sesgos que hacen que continúe habiendo profesiones masculinizadas y feminizadas, por lo que se sigue reproduciendo, con nuevas formas, la histórica división sexual del trabajo.

Además, en la universidad, al igual que en otros muchos sectores del mercado laboral, continúan existiendo fenómenos que afectan muy especialmente a las mujeres, como suelos pegajosos, escaleras rotas y, en especial, techos de cristal. Precisamente estos techos de cristal (barreras invisibles muchas veces imperceptibles, pero claramente existentes) son los que en muchas ocasiones operan para impedir el acceso de las mujeres a los puestos de poder. En el caso de las universidades, este sesgo de género se ve claramente si comparamos el número de catedráticas con el de catedráticos, que en este momento es un requisito para poder llegar a ser rector o rectora. Actualmente solo una de cada cuatro mujeres ostenta el puesto de catedrática de universidad, pero lo cierto es que ese requisito no existe para ser decana o directora y la mujer está infrarrepresentada también en esos cargos.



•Rectora de la Universidad Autónoma de Madrid.

•Catedrática de Lingüística Inglesa en el Departamento de Filología Inglesa de la UAM y Doctora por la Universidad de York.

La investigación demuestra que la confianza y la ambición de las mujeres no son inherentemente más bajas que las de los hombres, sino que se ven erosionadas por experiencias en culturas laborales desiguales: no tener modelos a seguir o recibir un trato diferente al de sus homólogos masculinos termina minando su autoconfianza. Del mismo modo, las mujeres no tienden intrínsecamente a evitar el riesgo; un factor de peso en este sesgo es que se desenvuelven dentro de sistemas que recompensan a los hombres por asumir riesgos, pero castigan a las mujeres por el mismo comportamiento. Existe todo un sistema institucional y cultural, basado en comportamientos y estereotipos sociales que arrastramos desde antiguo, por el que las habilidades y características de las mujeres son más apropiadas para el ámbito privado y las de los hombres para el ámbito público, de modo que la mujer muestra desinterés por ocupar cargos unipersonales como rectora o decana, algo que tenemos tan interiorizado que parecería una elección.

En cuanto a las medidas a adoptar, son necesarias medidas de conciliación homogéneas entre departamentos, adaptadas a las tareas del PDI, que deben ser obligatorias en todos los ámbitos, incluidos los horarios docentes y el reparto de asignatura, y negociadas en colaboración con los sindicatos y las unidades de igualdad. Tenemos también que adoptar acciones positivas que propicien una composición equilibrada por sexos en todos los ámbitos y niveles en los que se detecte infrarrepresentación de alguno de ellos, incluidas las cátedras. Es importante adaptar los criterios de evaluación para que estén libres de sesgos y sean más inclusivos y no obstaculicen la carrera investigadora.

Queda mucho camino por recorrer, pero destaco un cambio que me parece muy significativo: cada vez hay más mujeres candidatas a rectora en los distintos procesos electorales abiertos en las universidades, en muchos casos por primera vez.

I.G. Es delegada del presidente de la CRUE para Políticas de Igualdad, ¿cuáles son los mayores desafíos que enfrenta la igualdad de género en el ámbito universitario actualmente?

A.M Creo que en estos momentos tenemos un buen diagnóstico de la situación de la mujer en la universidad, en buena parte gracias al trabajo de las Unidades de Igualdad. Esto es importante porque en sistemas aparentemente 'ciegos' al género, como puede ser la

“Es importante adaptar los criterios de evaluación para que estén libres de sesgos y sean más inclusivos y no obstaculicen la carrera investigadora”

promoción en la universidad, que se basa principalmente en la actividad investigadora, puede ser difícil detectar los sesgos que el sistema esconde.

En el ámbito universitario los retos son variados. Menciono algunos:

- La incorporación de la perspectiva de género e interseccional en la docencia, la investigación y la transferencia.
- Fomentar el liderazgo, promover el mentorazgo y reducir la brecha de género en la investigación, potenciando, por ejemplo, que haya más mujeres como IPs en los proyectos de investigación.
- Erradicar las situaciones de acoso, mediante campañas de sensibilización y la aprobación y aplicación de protocolos efectivos contra todas las formas de acoso en el ámbito universitario, a fin de que las universidades se conviertan realmente espacios seguros y libres de violencias, espacios igualitarios, inclusivos y diversos tanto para el estudiantado como para el personal.
- Visibilizar las mejoras alcanzadas gracias a las medidas de igualdad adoptadas en las universidades.

I.G. Usted cuenta con una importante formación en el extranjero (MIT, California, Lancaster,...). ¿Se podrían trasladar a las universidades españolas las iniciativas y experiencias adoptadas en otros países en materia de igualdad?

A.M Los países anglosajones han ido por delante en la adopción de medidas de igualdad. Al final, las universidades son reflejo de sus sociedades y en sociedades más avanzadas en la igualdad de género existe una mayor sensibilidad en relación con la desigualdad y es más fácil adoptar medidas y acciones positivas para combatirla. La situación en España no es muy diferente a la que nos encontramos a nivel internacional y las medidas han de ir en la misma dirección, teniendo en cuenta las particularidades e idiosincrasias propias de las universidades españolas.

I.G. Uno de los riesgos de las políticas de igualdad es que pueden quedar en meras declaraciones, sin que se obtengan verdaderos resultados en cada uno de los ámbitos en los que quieren implantarse. ¿Cómo están trabajando para asegurar que la igualdad de género no sea solo una política o una declaración, sino que sea parte de la cultura y la práctica cotidiana en su universidad?

“Al final, las universidades son reflejo de sus sociedades y en sociedades más avanzadas en la igualdad de género existe una mayor sensibilidad en relación con la desigualdad y es más fácil adoptar medidas y acciones positivas para combatirla”

A.M Efectivamente ése es un riesgo real, que se observa por ejemplo en la resistencia que hay cuando se intentan poner en marcha políticas activas dirigidas a una igualdad real y efectiva.

Me parece fundamental potenciar las Unidades de Igualdad de Género en las universidades como elementos estructurales, dotándolas de personal y de presupuesto suficiente como para que puedan cumplir con el mandato legal recogido en la Disposición Adicional 12ª de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Por otro lado, los Planes de Igualdad son los instrumentos más efectivos para combatir desigualdades. Deben incluir medidas evaluables dirigidas a toda la comunidad universitaria. Es necesario seguir avanzando en el diagnóstico, realizando estudios para detectar discriminaciones y sesgos de género y evaluar las políticas que se desarrollan, fortaleciéndolas, en caso de que funcionen, o reorientándolas, en caso de que no. Finalmente, tenemos que contar con protocolos efectivos para detectar y gestionar casos de acoso y violencias en el entorno universitario.

I.G. ¿Cuál es el mayor reto que tiene la institución que dirige y cómo tienen previsto fomentar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres?

A.M En la UAM tenemos una larga trayectoria de trabajo por la igualdad. Actualmente estamos evaluando nuestro III Plan de Igualdad y diseñando el IV. Los Planes de Igualdad de alguna manera constituyen la columna vertebral de las políticas de igualdad de la universidad.

Con esto, llevamos bastante camino andado en el fomento de la participación de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres, pero son muchos los retos que tenemos por delante, aunque quizás el fundamental, porque de él dependen los demás, sea el de crear una verdadera cultura de la igualdad entre toda la comunidad universitaria para lograr avanzar en conjunto hacia una igualdad real y efectiva. Esto ayudaría a que la perspectiva de género e interseccional permee definitivamente en la docencia y la investigación, ya que es uno de los aspectos en los que menos se ha avanzado; y a que la universidad sea un espacio seguro y diverso, donde tanto estudiantes como personal puedan desarrollar su actividad académica o profesional libre de discriminaciones y desigualdades.

“Me parece fundamental potenciar las Unidades de Igualdad de Género en las universidades como elementos estructurales, dotándolas de personal y de presupuesto suficiente como para que puedan cumplir con el mandato legal (...)”

I.G. ¿Qué medidas destacaría como más efectivas de las implementadas en su universidad para fomentar la igualdad de género, tanto en el ámbito de la docencia como en el de la investigación?

A.M Desde hace mucho tiempo en la UAM se vienen implementando políticas de igualdad y acciones específicas como, por ejemplo:

- Guía para un uso no sexista de la lengua en la UAM (publicada en 2019 y actualizada en 2022).
- Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género (aprobado en julio de 2022).
- Creación de “espacios violetas” en las distintas facultades y otros lugares significativos del campus para que el estudiantado conozca dicho protocolo y sepa que, si sufre alguna situación de acoso, la Universidad no va a mirar hacia otro lado, sino que va a actuar.
- Curso sobre el trabajo administrativo con perspectiva de género para el PAS, que este año ha cumplido su décima edición.

Estamos trabajando en cómo integrar un enfoque de género a través de cursos de formación, elaboración de guías, proyectos de innovación docente sobre esta temática. En este sentido, tanto la Ley de la Ciencia como la LOSU dan una importancia grande a este tipo de formación, así como a la necesidad de continuar fomentando los estudios de género o feministas como los que lleva a cabo el IUEM con un máster especializado. Aun así, como se ha identificado en la evaluación final del III plan de Igualdad, existen importantes áreas de mejora en estos dos ámbitos, de ahí que van a ser uno de los ejes centrales del próximo IV Plan.

I.G. Nos preocupa especialmente el análisis de impacto de género. ¿Cómo podríamos visibilizarlo e implantarlo dentro de las instituciones de educación superior?

A.M El impacto de las investigaciones y de la cultura organizacional de las instituciones puede ser muy diferente entre mujeres y hombres, o entre determinados grupos de hombres y mujeres. Por ello, es muy necesario reflexionar sobre el posible impacto diferenciado según el sexo; plantearse cuáles son las características que definen los grupos beneficiados y no beneficiados de mujeres u hombres; decidir qué normas o relaciones de género son relevantes y si deben tenerse en

“...tanto la Ley de la Ciencia como la LOSU dan una importancia grande a este tipo de formación, así como a la necesidad de continuar fomentando los estudios de género o feministas (...)”

cuenta diferencias biológicas entre sexos (“Preguntas y respuestas sobre género e investigación”, Unidad de Igualdad de Género, UAM, 2023).

Han de implementarse políticas que tengan en cuenta este posible impacto de género, desde su diseño hasta su aplicación y evaluación. Y por ello deben ponerse en valor los estudios de género y la formación en este sentido, de manera que las personas que diseñen e implementen dichas políticas tengan muy presente esta perspectiva. Asimismo, es fundamental que evaluemos los resultados con indicadores fiables que nos permitan comparar situaciones previas con la nueva realidad tras la implementación de políticas de igualdad.

I.G. En su actividad investigadora se ha centrado, entre otros temas, en analizar el lenguaje como propiedad biológica del ser humano. ¿Cómo podemos trabajar para ser más inclusivos? ¿Hay diferencias relevantes entre las diversas lenguas en cuanto al tratamiento igualitario de las personas? ¿Qué se puede aportar desde la Filología al debate inclusivo?

A.M En la lingüística, como ciencia que estudia el lenguaje, existe un debate parecido al que podemos encontrar en la calle en lo referente al uso del lenguaje inclusivo o no sexista. Esto es porque el lenguaje, como objeto de estudio que se manifiesta en las lenguas naturales, se puede entender como un objeto o artefacto cultural y como un objeto natural, biológico. Para la segunda de esas perspectivas, en la que se enmarca mi investigación, el género gramatical es simplemente un recurso que facilita el procesamiento del lenguaje, de manera que, por ejemplo, podemos establecer de forma fácil las relaciones de dependencia entre los nombres (luna, sol) y sus pronombres (la, lo). Desde esa perspectiva el género gramatical es algo puramente morfosintáctico, parte del sistema de una lengua que es ciego al sexo biológico o al género.

Otra perspectiva es la del lenguaje como objeto cultural, insertado en un determinado contexto social. Desde esa perspectiva es desde la que se podría señalar que, en el caso del español, el masculino genérico (todos, profesores, amigos, etc.) invisibiliza a las mujeres y por ello se proponen desdoblamientos (amigos y amigas) o el uso de nombres colectivos (profesorado, estudiantado, etc.). El uso de esos recursos lingüísticos inclusivos indica que se comparte la lucha por la igualdad, por visibilizar a las mujeres.

“El uso de esos recursos lingüísticos inclusivos indica que se comparte la lucha por la igualdad, por visibilizar a las mujeres”

Muchas veces el debate sobre el lenguaje inclusivo lo que hace es proyectar sobre la lengua discriminaciones que se dan en ámbitos que son ajenos a ella, factores emocionales que se basan en una realidad que es injusta o desigual, pero el análisis comparativo demuestra que esa relación entre lengua y sociedad se basa en una hipótesis falsa, por la que el machismo social imperante se manifiesta en el uso del masculino genérico. El verdadero problema está en cuestiones como la violencia machista, los sesgos de los algoritmos, el tratamiento de la mujer en la publicidad o en las redes sociales, etc. Y eso no es ni una causa ni una consecuencia del género gramatical.

Dicho esto, y más allá del género gramatical, es importante, principalmente para los que ocupamos cargos públicos, hacer un uso no sexista e inclusivo de la lengua, de manera que ningún colectivo, ninguna persona puedan sentirse excluida o discriminada. Lo que no se nombra no existe.

I.G. Como científica especializada en estudios relacionados con las Humanidades, ¿cuál es su visión respecto a la implantación de medidas para fomentar que las jóvenes cursen estudios STEM? ¿Cómo podríamos romper con todos los estereotipos de género que giran en torno a las mujeres dentro del mundo de la ciencia en esas áreas concretas?

A.M La segregación horizontal es un fenómeno que se da en el ámbito laboral, pero también en la elección de las titulaciones que se cursan. No es casual que en titulaciones como Ingeniería Informática haya una ingente mayoría de alumnos varones, mientras que en otras como Psicología la mayoría de sus estudiantes sean mujeres.

Lo primero que tengo que decir en este sentido es que necesitamos estudios detallados para poder situar el debate. La brecha STEM no se observa, como es sabido, en todas las disciplinas de los estudios de ciencia y tecnología. En el área de salud y en todas las disciplinas 'bio' (incluso en ingeniería biomédica) hay más mujeres que hombres. Por otro lado, las humanidades son una rama con sobrerrepresentación de mujeres, pero esa sobrerrepresentación se da sobre todo en la filología, las lenguas modernas y la traducción, mientras que en historia y en mayor grado en filosofía, hay una mayoría de hombres.

Esta división por sexo nos retrotrae al debate abierto hace un siglo respecto a si existían carreras más aptas

“...es importante, principalmente para los que ocupamos cargos públicos, hacer un uso no sexista e inclusivo de la lengua, de manera que ningún colectivo, ninguna persona puedan sentirse excluida o discriminada. Lo que no se nombra no existe”

para las mujeres que otras. Entonces, a las mujeres se les orientaba bien a carreras de letras con escasa inserción laboral, pero que cultivaban su espíritu en su rol de mujer 'adorno' o a las que enfatizaban su rol de cuidadoras, con el objetivo de que la presencia de las mujeres, primero como estudiantes, y después en el entorno laboral, no debía transgredir el papel que les asigna a las mujeres en la sociedad.

Sorprende ver cómo a pesar de los enormes cambios sociales, históricos y económicos del último siglo, los estereotipos de género están altamente interiorizados en el alumnado de Educación Secundaria. Así, por ejemplo, se asocia la profesión de psicología con rasgos estereotipados femeninos, mientras que las ingenierías se asocian con rasgos estereotipados masculinos. El Informe PISA 2018 revela que solo el 5,2% de las niñas ve su futuro laboral en el campo de la ciencia y la tecnología, frente al 15,3% de los niños, mientras que el 19,8% de las niñas se inclina por profesiones en ciencias de la salud, frente al 6,9% de los niños.

Estos datos conducen necesariamente a situar el debate en una doble dimensión. Por un lado, reducir la brecha STEM supone actuar desde edades muy tempranas en el sistema educativo y en la sociedad, haciendo atractiva la ciencia y la tecnología para las niñas, proporcionando referentes y fomentando el mentorazgo. En segundo lugar, es evidente que hay que superar el debate 'mujeres en STEM'. Tan preocupante es que no haya mujeres en titulaciones de física, matemáticas o ingeniería, como que no haya hombres en las disciplinas asociadas a los cuidados, en educación o psicología, puesto que esto no hace sino reforzar los estereotipos de género. Otras acciones podrían ser: Visibilizar los trabajos e investigaciones de mujeres en estos ámbitos de conocimiento; más mujeres profesoras en áreas STEM donde estén infrarrepresentadas; e iniciativas como los "campus para chicas" a fin de acercar a las estudiantes de Secundaria y Bachillerato los ámbitos de conocimiento STEM.

"...hay que superar el debate 'mujeres en STEM'. Tan preocupante es que no haya mujeres en titulaciones de física, matemáticas o ingeniería, como que no haya hombres en las disciplinas asociadas a los cuidados, en educación o psicología, puesto que esto no hace sino reforzar los estereotipos de género"

ENTREVISTA

MARIKA VILA

igUALdad (I.G) Marika Vila, agradecemos poder contar en este número con una afamada historietista e ilustradora española. Comencemos por sus orígenes: ¿cómo fueron sus comienzos en el ámbito de la ilustración?

Mariko Vila (M.V) estimulaban especialmente cuando era niña, El vínculo con mi padre a través del cómic para mí fue importantísimo. Íbamos al Mercado de San Antonio donde siempre caía un tebeo, un libro... especialmente, el *TBO* que mi padre me compraba todas las semanas y que él también leía, pero también revistas de humor como *DDT*, *Pulgarcito*, *Pumby* y otras colecciones más antiguas como *Florita*, *la Pequeña Lulú* o *Daniel el Travieso*, pero recuerdo especialmente las ilustraciones de los preciosos libros de la Colección Araluce en la que María Luz Morales adaptaba clásicos para niños: Shakespeare, Leyendas Artúricas, Edgard Allan Poe, *La Odisea*... Sus imágenes me impactaron mucho y me engancharon al dibujo para siempre.

Estudié dibujo e ilustración en la Escuela Massana en paralelo a los estudios de sociología, pero la base de mi profesionalidad se encuentra en las clases magistrales de Luis García, uno de los grandes dibujantes españoles, que condujo mis primeros pasos en la ilustración a carbón llevándome a los 17 años a formar parte de la agencia S.I. (Selecciones Ilustradas). A través de S.I. publiqué enseguida en diversos países europeos, primero como ilustradora y más tarde también como historietista, haciendo cómic romántico para Londres, Escocia, Francia y Suecia desde muy joven. Más adelante me especialicé en el cómic experimental y en la ilustración publicando en revistas nacionales y prensa cultural o de opinión (como *El Periódico de Catalunya* o *El País*) siendo autora completa pionera en el cómic adulto, donde no había mujeres, comprometida ideológicamente y rescatando espacios para la voz feminista de las mujeres excluidas e invisibles para el medio.



•**Doctora en Construcción y Representación de las Identidades Culturales de Género (UB).**

•**Artista Gráfica, Historietista, Ilustradora, Investigadora y Docente (UAB).**

I.G. ¿Ha habido un trabajo que marcó especialmente su trayectoria artística?

M.V Al avanzar mi formación y coincidiendo con el tránsito de la dictadura a la democracia que mi generación vivió en directo, la conciencia de algunos profesionales jóvenes hizo que nos comprometiéramos con la autoría, es decir con la responsabilidad de dignificar la profesión, el medio y el lenguaje del cómic. Para ello debíamos controlar el mensaje hacerlo propio y ligarlo a la sociedad y sus cambios, al mismo tiempo que demostrábamos su condición de lenguaje artístico y su importancia cultural y académica. Necesitamos plataformas y escaparates para hacerlo, por lo que creamos nuestras primeras instituciones, sindicatos, revistas, el primer Salón del Cómic de Barcelona etc., de ahí surgió aquel **Boom del Cómic** que explotó en los años ochenta... Por todo ello nos han llamado **La Generación del compromiso**, ya que fuimos activistas de la transgresión en el lenguaje, de su apropiación y de su puesta en servicio para los movimientos sociales, pero también de su revalorización cultural y de la visualización de su importancia semiótica.

Es el momento en que entro a formar parte de los equipos activistas *Butifarra*, *El Colectivo de la historieta* o *La astronave pirata*... Esta etapa marca definitivamente la orientación de mi carrera y mis trabajos posteriores. Las sarcásticas historias cortas de humor con Felipe H. Cava de El Cubri (Como... Desconfía... etc.) abren la puerta a las historias del Totem Especial mujeres: *El Dossier de Amparo Torrego*, *...Y en el día una mujer ...y en la noche una mujer*, *los Tangos*, *Reflejos*, *Trip*, *Moderna Secreta*, *Mata Hari* o *Luna y Duna*, *Cambio el polvo por Brillo* o *Érase una vez*... En definitiva a mi consolidación como firma comprometida con todo el contenido de mi producción. Como elemento político cuestiono no solo la ideología de los guiones que me encargan, sino el contenido patriarcal y misógino de la cultura que me rodea como mujer, y todo ello lo vuelco en mi propuesta de trabajo que, a partir de aquí, abre una nueva vía autoral, a la vez que textual (en guiones y artículos de análisis crítico y teórico, en ese momento basados tan solo en la intuición) que iré afianzando en la formación continuada en el conocimiento con el objetivo de llegar a entender, ampliar y hacer útil el contenido de mis trabajos en la historieta o la ilustración.

“Como elemento político cuestiono no sólo la ideología de los guiones que me encargan, sino el contenido patriarcal y misógino de la cultura que me rodea como mujer, y todo ello lo vuelco en mi propuesta de trabajo (...)”

I.G. ¿Por qué cree que es necesario, en nuestros días, reivindicar a las artistas del pasado, pioneras en el comic femenino y feminista?

M.V Es necesario rescatar a *las invisibles* en primer lugar por una cuestión de justicia, pero no solo. Sería muy fácil creer que la aparente prodigalidad de nombres femeninos que aparecen hoy son fruto de la casualidad y surgen por generación espontánea, pero obviamente no es así, el camino ha sido tejido y destejido a lo largo de los siglos, pero se ha mantenido debido a la constancia en la transgresión y a la resiliencia de las pioneras de todas las épocas... Alimentar la idea de la inmediatez no solo es engañoso también nos deja sin suelo bajo los pies ya que nos mantiene en la excepción volátil y efímera. Necesitamos formar parte de la historia cultural con derechos sólidos... como los hombres. Hoy esa es una de nuestras mayores desventajas y el hecho principal que ayuda a naturalizar la misoginia. Su eterno argumento en el discurso canónico de la cultura es la puesta en duda de la consistencia y profundidad de nuestras raíces en el conocimiento y en sus disciplinas... La condición de eternas recién llegadas es la que nos resta credibilidad y nos priva de tejer un discurso propio en la historia de las artes y las ciencias, en la historia del poder... Versionar la historia es cuestionar la masculinidad de su autoría para incorporar todo aquello aportado por las invisibles y poder acercarnos mejor a la historia de todas-os-is.

I.G. En pleno siglo XXI, ¿se abren nuevas oportunidades, nuevas puertas, para las mujeres en el mundo del comic, o sigue fuertemente dominado por el discurso masculino?

M.V Las nuevas tecnologías, al eliminar intermediarios y facilitar la conexión directa con el público, han impulsado fuertemente las grietas que abrimos las pioneras en el discurso central dominado por las miradas patriarcales, algo está cambiando en las formas de expresión del medio, pero en realidad todo cambia mucho menos de lo que parece... Sí, estamos viviendo un momento dulce en los medios, nuestras voces comienzan a estar presentes y, sobre todo, gracias a nuestro esfuerzo por visibilizar la falta de testimonio y expresión autónoma de las

“Necesitamos formar parte de la historia cultural con derechos sólidos... como los hombres. Hoy esa es una de nuestras mayores desventajas y el hecho principal que ayuda a naturalizar la misoginia”

mujeres en el discurso del cómic, se está logrando una pluralidad de eventos y exposiciones que trabajan en su recuperación. Por otro lado, todo el ruido creado hace que hoy los jurados se preocupen de la paridad y nos incluyan, aunque siga siendo en minoría, y nuestras reclamaciones suelen ser escuchadas por fin de forma mediática... otra cosa será el día a día de las autoras, fuera de la autopublicación (ya sea en fanzines, autoedición o edición virtual). El discurso normativo y genérico se mantiene en la línea canónica de sus clásicos y su mirada sigue siendo patriarcal. Más allá de acordarse de la paridad y de las tendencias actuales para montar eventos, hay que trabajar para que los cambios se arraiguen fundamentando bien la moda puntual para transformarla en contenido fiable, en situación natural...

I.G. ¿En qué medida el comic, o la ilustración en general, ha servido para dar voz a las mujeres, a la de los roles ocultos, a la reestructuración de los estereotipos, o a la destrucción de tópicos?

M.V El cómic ha sido, en general, un territorio masculino, en España además ha sido colonizado no solamente por el patriarcado sino también por la dictadura y sus férreas normas heteropatriarcales en las que la mujer tenía un sitio nítido y claro también en su difusión: la intendencia del hogar, el cuidado (privado y gratuito) de los hombres, de las criaturas y de la vejez. El soporte del ego masculino y la priorización y cuidado de la carrera del esposo, hijo o hermano... etc. Y todo ello desde la invisibilidad, desde la impuesta modestia en la que encerró a las mujeres fuera del momento culminante (de la adolescencia a la boda) en la que las chicas han sido visibles como cazadoras de marido. Así fuimos representadas desde el principio, sin otros referentes que el llamado cómic femenino. Así se nos dirigió el cómic a las niñas y adolescentes, haciéndonos además cómplices del *adiestramiento en el rol* como una función *natural* obligada, al contrario que a los chicos, a quienes situó en el centro del mundo para su conquista como diversión...

En el cómic masculino, la representación femenina ha tenido una única y muda función como cuerpo hipersexuado, para representar el premio, el botín,

“El cómic ha sido, en general, un territorio masculino, en España además ha sido colonizado no solamente por el patriarcado sino también por la dictadura y sus férreas normas heteropatriarcales (...)”

el anzuelo por el que los hombres pelean... o también la maldad, la perfidia del supuesto poder femenino que los arrastrará a la desgracia y la pérdida. Este es el contenido de los estereotipos que, desde el lenguaje del cómic y con sus herramientas, se han construido dentro de las tecnologías que el género utiliza de forma performativa. Los modelos que aceptamos, aunque sea inconscientemente (o los espacios que abandonamos sin oponernos a la consolidación de sus tópicos) se encarnan en la realidad construyéndonos y naturalizando sus exigencias, transformándolas en norma esencial inserta en nuestra naturaleza, pero no es así... todo responde a una construcción cultural de las tecnologías que usa el género (Medios, Instituciones, educación, arte, literatura, cine, cómic).

Sin embargo y a la vez, la facilidad sintética y la bondad narrativa que el lenguaje del cómic proporciona ha sido también utilizada ampliamente por las autoras pioneras entre las que me cuento, que hemos trabajado desde el feminismo para desvelar todo el entramado oculto tras la ingenuidad del *género rosa* (Cómic femenino) desmontando los estereotipos y los tópicos y creando un cómic transgresor para romper los límites impuestos y reclamar espacio para nuestras voces en el discurso común del medio.

I.G. ¿En qué situación se encuentra, particularmente, el comic español creado por mujeres y protagonizado por mujeres?

M.V Gracias a la perseverancia, resistencia y resiliencia de su transgresión, llegan hoy las nuevas autoras como ejercito de retaguardia a defender los espacios conquistados y seguir recuperando la centralidad de un discurso hasta ahora absolutamente asimétrico. Hoy podemos oírlas en gran número, a través de las grietas creadas durante años por las pioneras en el discurso canónico. Las redes permiten que hoy podamos encontrar y contactar con los discursos de las pioneras y de las nuevas autoras sin filtros ni impedimentos. Os recomiendo que nos busquéis... El cómic necesita nuestros diálogos. Ahora parece que estamos viviendo un momento muy dulce en todas las disciplinas, hoy la reivindicación de género, desde el fútbol hasta la revisión de los cuentos infantiles, está pasando por todos los discursos culturales y

“...hemos trabajado desde el feminismo para desvelar todo el entramado oculto tras la ingenuidad del género rosa (Cómic femenino) desmontando los estereotipos y los tópicos y creando un cómic transgresor para romper los límites impuestos y reclamar espacio para nuestras voces en el discurso común del medio”

artísticos como tendencia... el problema es que se quede tan solo en la superficie y no sepamos tejer bien sus raíces para asentar su presencia y fundamentar su argumentación en un discurso que trascienda la moda y supere la clasificación tendenciosa y liviana...

Lo cierto es que hoy tenemos un número importante de autoras que crece cada instante, en la novela gráfica principalmente, pero también en blogs o nuevas publicaciones y fanzines... y tiene aún gran espacio para hacerlo ya que el desequilibrio ha sido enorme y la equidad aún no ha llegado, pese a la apariencia de multiplicidad de nombre emergentes...

I.G. ¿Podría afirmarse que el público lector actual está más feminizado?

M.V Creo que en eso sí hemos logrado sensibilizar a una parte creciente del sector. Hoy no solo hay un aumento exponencial de lectoras –gracias especialmente al manga que las ha fidelizado al dirigirse directamente a ellas y a la emergencia de autoras jóvenes en redes y blogs– también ha crecido la sensibilidad de una autoría masculina joven con una mirada más amplia y también un público masculino que se siente más cercano y liberado de sus propias corazas buscando discursos más abiertos a la diversidad, pero aun somos minoría. Ahora hay que mantener lo conseguido y procurar que no solo se amplíe, sino que no retroceda de nuevo... El público lector tiene también una gran responsabilidad en ello, se trata de construirnos (conscientes de lo que aceptamos o demandamos) o ser construidos bajo el mandato tópico...

I.G. ¿Podría confirmar si su formación como investigadora, tras realizar una tesis doctoral con perspectiva de género, ha marcado de alguna manera su trayectoria artística como ilustradora e historietista, o ha sido a la inversa?

M.V Ha sido a la inversa, mi preocupación por el silencio que ha envuelto a lo femenino, junto a la distancia que he sentido hacia los modelos tópicos, me han llevado primero a investigar y luego a cuestionar los principios canónicos del discurso del cómic y los estereotipos utilizados –tanto en el cómic comercial como en el transgresor– para demostrar

“Hoy no solo hay un aumento exponencial de lectoras (...) también ha crecido la sensibilidad de una autoría masculina joven con una mirada más amplia y también un público masculino que se siente más cercano y liberado de sus propias corazas buscando discursos más abiertos a la diversidad, pero aún somos minoría”

que es el producto de un gran androcentrismo dominante en una conversación entre chicos a uno y otro lado de la página, y llevarlo a la academia en una tesis doctoral.

Ya desde 1977 mi primer artículo reflexiona sobre ello... Un cuerpo (el femenino) que ha sido icono representativo y bandera del cómic y sin embargo, ha sido privado de voz. Las autoras han sido ignoradas o invisibilizadas en este medio durante la mayor parte de su historia... pero estaban allí y mi trabajo ha sido rescatarlas y mostrar el discurso común y sus raíces. En abril espero que salga el libro fruto de mi investigación y mi tesis doctoral, *Des-okupar el cuerpo* (Desfiladero, ed.), si no surgen tropiezos de última hora, será para Sant Jordi... o como máximo después del verano.

I.G. ¿En el momento actual, considera que las mujeres están obteniendo suficientes y justos galardones o premios, nacionales o internacionales, en el mundo del comic o de la ilustración?

M.V Para equilibrar tan grande asimetría tardaran mucho en ser suficientes, pero lo cierto es que poco a poco se va infiltrando la idea de la paridad y cada vez hay más mujeres presentes tanto en los premios como en los jurados... ¡Pero aún hay muchísimo margen de mejora!

I.G. ¿Para terminar, ¿cómo valoraría, en general, el camino que está recorriendo la mujer en el mundo del arte?

M.V Como ya vengo diciendo en las preguntas anteriores, estamos en un momento de dulce iniciación de la revisión histórica, parece que se habla mucho de autoras, artistas, creadoras y científicas... y está muy bien que se hagan estos rescates múltiples para visualizar que no ocurrió en un sector determinado, sino que ha sido una exclusión global de la cultura la que hemos sufrido las mujeres (a pesar de ser las que la estaban haciendo con tanto o más compromiso que los hombres) Pero hay que ir más lejos y dar contenido profundo a los titulares de actualidad para que se anclen en nuestro conocimiento y se integren en la historia común, no solo los nombres, sino las obras y el discurso que aportan ellas... todo ese trabajo olvidado es el que completa la experiencia de la sociedad.

“...poco a poco se va infiltrando la idea de la paridad y cada vez hay más mujeres presentes tanto en los premios como en los jurados... ¡Pero aún hay muchísimo margen de mejora!”

I.G. Y, sobre todo ¿qué consejo le daría a las niñas y jóvenes que se quieren dedicar a su profesión?

M.V Para ser historietista se necesita primero constancia, también mucha paciencia y vocación... Además de la formación implícita para poder realizar otros trabajos (de diseño, ilustración o animación) ya que el cómic siempre necesitará el soporte de otros trabajos periféricos relacionados que requieren profesionalización.

Finalmente, lo imprescindible es tener algo que expresar... el deseo de modificar, desvelar y enriquecer la relación social...

A las futuras historietistas les diría que releen las respuestas anteriores con atención porque el futuro no es más que lo que sepamos proyectar hacia delante (bien anclados en el presente y enraizados en las lecciones del pasado) a partir de la digestión del conocimiento adquirido, heredado y añadido... Nada está conseguido para siempre, el futuro se construye hoy a partir de cada nuevo paso. **Por lo tanto ¡El futuro es vuestro!**

Barcelona, 20 de febrero de 2023

Marika Vila Migueloa

“...el futuro no es más que lo que sepamos proyectar hacia delante (...) a partir de la digestión del conocimiento adquirido, heredado y añadido... Nada está conseguido para siempre, el futuro se construye hoy a partir de cada nuevo paso”

ARTÍCULO

LA TRANSFORMACIÓN FEMINISTA DE LA CULTURA JURÍDICA

La incorporación de la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del derecho constituye una herramienta esencial para el avance hacia la igualdad real de mujeres y hombres, así como para la transformación de una cultura jurídica que continúa siendo en gran medida patriarcal. Más allá de los instrumentos legales que ofrecen un marco global para la igualdad, y de las concretas políticas públicas que concretan los objetivos igualitarios en las distintas esferas de la vida social, es necesario un cambio estructural del Estado de Derecho. Es decir, es necesaria una revisión del paradigma hasta ahora vigente del “sujeto de derechos”, de la misma teoría de los derechos fundamentales y del sentido del principio de igualdad en las sociedades democráticas avanzadas. Todo ello ha de tener una proyección tanto en la dimensión dogmática como en la orgánica del constitucionalismo, ya que lo que estamos planteando afecta a los dos ejes esenciales de cualquier Estado constitucional: poder y ciudadanía. De ahí, en consecuencia, la estrechísima relación que existe entre la revisión del Derecho en clave feminista y la consolidación de la democracia paritaria.

Si bien la perspectiva de género ha alcanzado un cierto nivel de consenso y aceptación en el ámbito metodológico y epistemológico, lo cual no significa que no siga generando resistencias, entiendo que, sin renunciar a ella, es necesario incorporar la perspectiva feminista en el análisis de los fenómenos jurídicos y, muy especialmente, en la que podría



Fotografía: Jesús Pérez Page

OCTAVIO SALAZAR BENÍTEZ

- Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad de Córdoba.
- Miembro de la Red feminista de Derecho Constitucional.
- Miembro del comité de expertos del Instituto de Igualdad de Género del Parlamento Europeo (EIGE).

llamar fase final de la creación del derecho, la consistente en “juzgar y ejecutar lo juzgado”. Esta última fase cobra una especial dimensión en las sociedades abiertas, complejas y plurales del siglo XXI, sobre todo si tenemos en cuenta que el constitucionalismo se ha ido convirtiendo en un marco jurídico-político de grandes principios, de valores a realizar y de proclamaciones recogidas en textos rígidos y que posibilitan la convivencia de opciones políticas diversas. La complejidad creciente de las sociedades democráticas, provocada entre otras cuestiones por los cambios tecnológicos, la globalización o la multiplicación de trayectorias vitales de los individuos, limita en gran medida la eficacia de las normas en cuanto garantes de la libertad y la igualdad o, mejor dicho, subraya de manera especial en estos tiempos su carácter de marco, en muchos casos meramente programático, que ha de verse completado por la dimensión ejecutiva de los gobiernos y por la aplicación judicial del Derecho. Por lo tanto, es necesario que en esta fase, que supone la garantía efectiva de los derechos de la ciudadanía, se incorpore la dimensión crítica y constructiva que supone la teoría feminista.

La incorporación de la perspectiva feminista supone no solo que el intérprete del derecho se plantee “la pregunta sobre la mujer”, sino que debe tener presente en su labor de búsqueda de argumentos que sustenten sus respuestas y en el ejercicio, por ejemplo, de la labor de ponderación que es esencial en materia de derechos, todas esas realidades que estuvieron tradicionalmente en los márgenes o invisibles. Y ello supone incorporar a los razonamientos jurídicos claves que la lógica patriarcal no tuvo presentes y que pasan, de entrada, por superar los binomios jerárquicos y excluyentes mediante los que se definieron las vidas de los individuos. Lo contrario supondría atentar gravemente contra el principio de imparcialidad, en cuanto que evidenciaría como el juzgador se sitúa, parcialmente, en la posición que representa la masculinidad. La lógica feminista obliga a tener presente cómo cualquier situación en la que podamos detectar una expresión de la

“La lógica feminista obliga a tener presente cómo cualquier situación en la que podamos detectar una expresión de la discriminación estructural que sufren las mujeres, incluidas las prácticas por omisión, tiene una expresión correlativa de dominio masculino”

discriminación estructural que sufren las mujeres, incluidas las prácticas por omisión, tiene una expresión correlativa de dominio masculino. Por tanto, difícilmente se podrán adoptar soluciones o dar respuestas con capacidad de transformación de esa realidad injusta si no se plantea esa lectura relacional que, a su vez, implica incidir en una serie de estructuras que durante siglos han dado forma a nuestra convivencia. Pensemos, por ejemplo, en ámbitos como las relaciones afectivas y de familia (y cómo deben tenerse presentes cuando abordamos las injusticias de género que se producen en el mundo del trabajo), o en cómo el cuerpo y la sexualidad de las mujeres continúa siendo un espacio de control, explotación y dominio masculino. Todo lo dicho implica, por supuesto, juzgar sin estereotipos de género, pero también usar la Justicia como una vía para erradicarlos y combatirlos, lo cual supone asumir desde el Derecho el compromiso de hacer efectiva la igualdad, tarea imposible si no desmontamos todo el andamiaje sobre el que hemos construido el edificio de la ciudadanía.

La dimensión estructural a la que apela el feminismo reclama respuestas ambiciosas, en el sentido que tenemos que actuar sobre el “corazón” de nuestros sistemas constitucionales para, desde ahí, revisar todo el ordenamiento jurídico y toda una cultura, también la estrictamente jurídica, que es clave en la definición de los sujetos. De ahí la necesidad de una reforma constitucional con perspectiva feminista, partiendo de la paridad como principio constitucional, el cual exigirá el compromiso activo de todas las instancias que desarrollan, ejecutan, interpretan y actualizan ese “pacto constitucional” a diario. Entre esas instancias, lógicamente, tiene una responsabilidad esencial el Poder Judicial que, además, como poder del Estado que es, también debería estar atravesado por la lógica de la paridad, tanto en su dimensión cuantitativa como cualitativa. Además, el Tribunal Constitucional, dadas las funciones que asume en nuestro sistema, debería ser una pieza clave en el papel transformador que reclama la paridad y en la

“La dimensión estructural a la que apela el feminismo reclama respuestas ambiciosas, en el sentido que tenemos que actuar sobre el “corazón” de nuestros sistemas constitucionales (...)”

incorporación del feminismo en cuanto teoría y método que facilita la interpretación evolutiva de la Constitución con el objetivo de superar la cultura patriarcal sobre la que se asienta.

Todo lo dicho reclama la consolidación de nuevos paradigmas jurídicos, tarea en la que han de tener un papel esencial todos los operadores del derecho, pero muy especialmente la judicatura. Solo desde este compromiso tendrá eficacia el Derecho “antibordiscriminatorio”, lo cual exigirá, a su vez, para evitar que la discrecionalidad de la judicatura se convierta en “parcialidad sexista”, un cambio radical en los procesos de selección y formación de quienes se van a ocupar de juzgar y ejecutar lo juzgado, entendidos ya no solo como la “boca de la ley” sino como responsables principales, entre otros mandatos, del que expresamente establece el art. 9.2 CE y de los que derivan de los compromisos internacionales suscritos por España. Es decir, operadores jurídicos que entiendan el Derecho como una herramienta de transformación social y de emancipación, irremediabilmente conectada con los factores sociales, económicos, políticos y culturales que determinan, y en muchos casos condicionan, el margen de autonomía de los individuos. Es necesario pues que dicha concepción genere hábitos de pensamiento y consolide el compromiso de las instancias judiciales en la realización efectiva de la igualdad, de manera cooperativa con los demás poderes públicos, en conversación permanente con los agentes sociales y la ciudadanía.

Es urgente que la perspectiva de género y el iusfeminismo se incorporen en los procesos formativos de todos los operadores jurídicos, traduciéndose no solo en herramientas transversales sino también en contenidos específicos y obligatorios que habrían de incorporarse, para empezar, en el Grado en Derecho, en los posgrados del ámbito jurídico y, de manera mucho más detallada, en todos los programas formativos requeridos para el acceso a la judicatura, para el ejercicio de la abogacía o, en general, para el desempeño de cualquier función que suponga interpretar y aplicar el derecho. En

“Es urgente que la perspectiva de género y el iusfeminismo se incorporen en los procesos formativos de todos los operadores jurídicos”

este sentido, no debería olvidarse el papel que desempeña el personal de las distintas administraciones públicas, quienes por ejemplo asesoran o realizan funciones de asistencia en órganos consultivos o quienes en general, y en los distintos niveles territoriales, ocupan espacios que implican relación con la ciudadanía. Lógicamente, esa formación debería estar en manos de especialistas debidamente acreditados, al mismo tiempo que deberían incorporarse todos estos contenidos entre los requisitos mínimos de mérito y capacidad que se exigen para acceder a cualquier cargo público.

Si el objetivo último no es otro que la superación de una cultura jurídica que todavía hoy arrastra una sólida herencia patriarcal, tendríamos que sumar distintas estrategias que incidieran en los distintos ámbitos en los que no solo se crea, sino que también se “piensa” el Derecho. De ahí la urgencia de que las perspectivas analizadas se incorporen, con criterios de autoridad, en los ámbitos docente e investigador, lo cual exige, de entrada, que se tengan en cuenta, desde una valoración positiva, en las mismas carreras formativas de dicho personal y que, por lo tanto, se introduzcan de manera obligatoria y destacada en los procesos de acreditación y selección, así como en los de evaluación de la actividad investigadora. Es fundamental que la “doctrina”, entendiendo por tal el conjunto de aportaciones que desde la reflexión especializada se hacen en torno a lo jurídico, incorpore el eje que representa el género y la solución que aporta el feminismo en sus investigaciones. Una exigencia que, obviamente, no solo ha de entenderse relacionada con los temas específicos relacionados con las mujeres sino que ha de proyectarse de manera transversal en cualquier materia objeto de estudio. Este objetivo, claro está, será complicado de alcanzar mientras que desde el ámbito científico no se reconozca la autoridad del pensamiento feminista. Todo ello sin olvidar que el Derecho, entendido en el sentido más amplio, no solo es creado e interpretado por los y las juristas, sino que toda la sociedad en su conjunto participa en su (re)definición. De

“Es fundamental que la “doctrina”, entendiendo por tal el conjunto de aportaciones que desde la reflexión especializada se hacen en torno a lo jurídico, incorpore el eje que representa el género y la solución que aporta el feminismo en sus investigaciones”

ahí la importancia de trabajar todas estas cuestiones en todas las etapas educativas, así como de incorporarlas en ámbitos esenciales para el funcionamiento de una sociedad democrática como pueden ser los medios de comunicación. En consecuencia, también en esos espacios debería incorporarse la concienciación y formación en clave feminista, la cual supone, nada más y nada menos, que redefinir la humanidad superando las lógicas propias de un modelo androcéntrico.

ARTÍCULO

REAJUSTAR LA MIRADA

Los datos indican que la disparidad de género sigue prevaleciendo en campos STEM (acrónimo inglés que engloba las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas), accediendo a estos grados sólo un 30% de las mujeres de todo el mundo según los datos de la UNESCO. Este porcentaje es significativo, especialmente porque son ámbitos donde se originarán los trabajos que abordarán los desafíos globales, sociales y ambientales del futuro.

Una vez dentro del sector tech, si ponemos el foco en las posiciones de alta dirección, aunque en los últimos años se ha incrementado la presencia de mujeres, es una realidad palpable la brecha de género existente en puestos de gerencia, de responsabilidad y toma de decisiones. Es el llamado “efecto tijera”, que provoca la ausencia de referentes en cuanto a liderazgo femenino.

Adicionalmente, las mujeres que llegan a posiciones líderes dentro del campo científico pueden requerir enfrentarse a otro concepto más complejo y sutil, conocido como “acantilados de cristal” (*glass cliffs*). Metáfora empleada para hacer referencia al acceso a altas posiciones ejecutivas que encierran altas posibilidades de fracaso.

Los aspectos mencionados tiene un origen complejo y multifactorial que es objeto de estudio de muchos especialistas. Es una realidad ampliamente conocida que existen numerosas barreras que frenan la promoción de mujeres. Entre ellas, los obstáculos externos (prejuicios/estereotipos sobre el talento femenino y falsas creencias sobre las capacidades de la sociedad, las empresas, etc.) y los propios (los autoimpuestos).

**LUISA FERNANDA
RUIZ GATÓN**

- Farmacéutica especialista en Farmacia Industrial y Galénica.
- Doctora en el área de Nanotecnología.
- Experta en Biomedicina y en Promoción de la Salud.
- Forma parte del Comité de Women in Pharma de ISPE Iberia.

Naciones Unidas considera que la ciencia y la igualdad de género son fundamentales para el desarrollo sostenible. Sin embargo, aunque el mundo científico va ligado a la necesidad de ampliar las fronteras del conocimiento y a la multidisciplinariedad, la realidad es que no siempre va unido a modelos sostenibles. Debido a ello, se ve favorecida la infrarrepresentación de mujeres en posiciones de liderazgo, y en la ciencia en general, ocasionando una falta de diversidad que impacta directamente en la innovación y progreso social.

¿Cómo evadir las descompensaciones identificadas en el sector? En mi opinión, el reto pasa por tratar las diferencias como un potencial de sinergia, buscar la complementariedad, tratar de compartir y no de competir, cambiar las líneas de confrontación por espacios de cooperación, hablar de integración en lugar de conciliación y buscar el compromiso con la diversidad. ¿Estamos en ese camino?

Como parte del avance en esta dirección, un elemento que considero clave es la transformación del liderazgo científico. Esto implica modificar la imagen del ideal de liderazgo *per se*, de qué es ser un “gran líder”. Evitar el monocolor, derrumbar conceptos arraigados en nuestra cultura que definen qué tipos de personas tienen la probabilidad de convertirse en líderes y cuáles deben quedar excluidas. Independientemente de quién esté al mando, ya no es tiempo de liderazgos combativos e individualistas. El nuevo liderazgo con enfoques colaborativos, inclusivos, humanista, ha llegado para quedarse como pieza clave de la sostenibilidad en todos los sectores (incluyendo el científico), y está demostrando que no es incompatible con la obtención de buenos resultados.

Este nuevo enfoque es necesario además para estar alineados con las generaciones que nos siguen y las nuevas dinámicas que entran en juego. Hay una mayor preocupación por desempeñar la vida laboral en entornos amigables, se presta más atención a buscar el equilibrio para integrar las diferentes facetas de la vida, y se prioriza participar en empresas/proyectos que

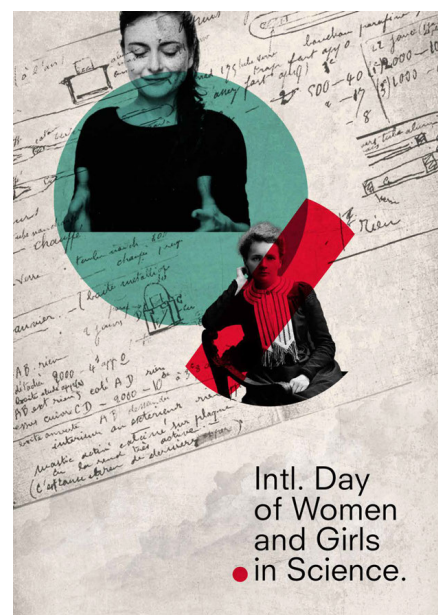


imagen:  [@Irgaton](https://twitter.com/Irgaton)
Collage con motivo del 11F: Día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

supongan un enriquecimiento personal. Se trata de un cambio de paradigma de trabajo que es tendencia desde hace algún tiempo. Carecer de ello explica en muchas ocasiones los problemas de retención de talento al que se enfrentan cada vez más compañías.

Aunque hay un giro amplio en marcha con una evolución positiva y un efecto global, los indicadores muestran que los cambios en curso son lentos. Se podría considerar que fluyen de forma natural, pero la realidad refleja que no ocurre así y que siguen existiendo retos por delante en los que trabajar. Por ello, es necesario continuar fomentando iniciativas que sean palanca de cambio en los múltiples niveles del sistema científico. Por una parte, que ayuden a visibilizar a la mujer para despertar las inquietudes de las futuras generaciones y facilitar así su presencia en el proceso de transformación de la sociedad a todos los niveles. Por otra parte, que favorezcan líderes cada vez más humanistas, con mayor autoconciencia y una visión integral. Bajo mi punto de vista, son objetivos claves para transformar las organizaciones y empresas del futuro.

Ciencia, tecnología y sociedad van de la mano. Por ello, para conseguir un futuro más equitativo, es crucial reajustar la mirada para ir más allá, conseguir una visión más rica, diversa y amplia, que impulse alternativas innovadoras. Como en casi todo, siempre funcionará la fórmula de aplicar el *“walk the talk”* (expresión que podríamos traducir como “practicar con el ejemplo”), eliminar clichés y conectar con lo que de verdad importa. Aunque pueda sonar romántico, depende de nosotros contribuir de forma proactiva para crear un mundo mejor, ¿Empezamos hoy?

“...es necesario continuar fomentando iniciativas que sean palanca de cambio en los múltiples niveles del sistema científico”

ARTÍCULO

LA SOCIEDAD RECLAMA REFERENTES FEMENINOS

Mujeres Influyentes de Almería no es un mero reconocimiento a las mujeres que con su esfuerzo y excelencia influyen en nuestra provincia. No trata de que compitan las unas con las otras por un galardón. En lo que se focaliza MIA es en la importancia de 'ESTAR' y de ser visibles en lo que se es profesional.

La iniciativa, con apenas tres meses de vida, fue diseñada con tres objetivos claramente definidos. El primero y principal: impulsar y dar visibilidad al talento femenino de la provincia en lo que son expertas. En Almería existen varias iniciativas que visibilizan a mujeres referentes, bien empresarias, bien científicas, diferentes exposiciones de artistas puntuales... pero no una que reúna a mujeres de diferentes sectores y que lejos de ser puntual, tenga presencia durante todo un año. Soy una convencida de que la visibilidad del talento femenino y de la mujer en general supone un acelerador de la igualdad.

El segundo objetivo es que los medios de comunicación tengan un sitio al que acudir y donde encuentren perfiles de expertas para incorporar sus opiniones en las informaciones. En el marco del Día Internacional de la Mujer, la consultora LLYC elaboró un informe para dar a conocer algunos datos sobre la presencia de las mujeres en los medios de comunicación tras analizar 14 millones de noticias. El documento destaca que no solo están aún infrarepresentadas, sino que cuando aparecen es más frecuente que haya una mención explícita a su género o a su familia. De hecho, en los medios se



MARÍA MONTAGUT GÓMEZ

- Periodista especializada en políticas de género y liderazgo femenino.

- Directora de la Consultoría en Igualdad y Comunicación desde donde se ha lanzado la iniciativa 'Mujeres Influyentes de Almería'.

- Ha formado parte del Instituto Andaluz de la Mujer en Almería, del portal informativo "MujeresyCía", y de la plataforma "Las Top 100 Mujeres Líderes de España".

menciona un 36% más a la familia en noticias sobre mujeres y lo hacen de manera cosificadora. Hay un 366% más de menciones a la familia en noticias sobre empresas asociadas a la mujer que al hombre (4 veces más), y un 191% en el caso de ciencia. Esto último es también habitual en diferentes directorios que he encontrado en la búsqueda de talento femenino. Directorios hechos en su mayoría por medios de comunicación que presentan a los hombres con sus logros y a las mujeres destacando el número de hijos o hijas que tengan y su estado civil. Aunque la presencia y la imagen de la mujer en los medios de comunicación está mejorando, todavía queda mucho recorrido. “El tipo de referentes femeninos que estamos proyectando a las nuevas generaciones y futuros decisores sigue distorsionado”, concluye el informe.

Esto último enlaza directamente con el tercer objetivo, que las más jóvenes tengan referentes femeninos cercanos. Valga decir que en Almería contamos con una sola bombera, María Monje de Pro, con la única preparadora de boxeo a nivel nacional, Lola Martínez, o Carmen Martínez Morales, Intendente Mayor de la Policía Local de Almería, pionera dentro de este cuerpo ya que ninguna otra mujer ni en la Provincia, ni en Andalucía, ni en España había llegado tan alto como mando dentro de la Policía Local, por nombrar a algunas de ellas.

Sabía que para conseguir estos objetivos, debía implicar a toda la sociedad y, la respuesta de esta, superó todas mis expectativas. El primer paso necesario era aflorar todo el talento femenino de la provincia. Para ello, se contactó con diferentes agentes de la sociedad y con mujeres referentes de diversos ámbitos para animar a que fueran parte de la iniciativa, bien colaborando con la difusión del proyecto para que llegara a muchas otras o bien para que presentaran sus perfiles. Y fueron muchas las personas que se animaron a proponer nombres dentro de sus respectivos sectores. Del mismo modo, los medios de comunicación también han jugado un papel fundamental. Todos se hicieron eco de la iniciativa, lo que hizo que llegara a muchas más mujeres. Las redes sociales hicieron el resto.



www.miaalmeria.com

MIA: Mujeres Influyentes de Almería es una plataforma para impulsar y dar visibilidad al talento femenino de la provincia de Almería.

El síndrome de la impostora

No sé a qué edad las mujeres empiezan a desarrollarlo, pero el síndrome de la impostora ha estado muy presente en la primera fase de la implementación de este proyecto. ¿Por qué las mujeres siguen sin creer en ellas mismas? Mujeres que tienen una trayectoria más que excelente, se sorprendían cuando se las llamaba para decirles que no podían faltar en la iniciativa. A algunas, literalmente, se las ha tenido que obligar a estar, a otras se le ha facilitado tanto la tarea, como ha sido la redacción de su perfil, que no se podían negar. Pero en líneas generales, se pueden agrupar en tres grandes grupos: Están las tímidas... “¡Ay! es que me da mucha vergüenza”, decían. Luego las humildes... “¿Qué he hecho yo para merecer estar ahí...?”, preguntaban. Y, luego, las de “es que yo no soy Influyente”.

Y yo les decía... querida... Mujeres Influyentes de Almería, es el nombre de la iniciativa... La Mujer Mia es una mujer formada e informada, con inquietudes intelectuales, con ganas de seguir adquiriendo habilidades y nuevas competencias para hacer frente a nuestro mundo cambiante. La mujer MIA es ambiciosa profesionalmente, que se pone metas y las consigue y que tiene como objetivo ser la mejor profesional en su ámbito.

La mujer MIA no es una súper heroína. ¡Qué daño hace este término! El querer ser una súper mujer solo trae problemas de salud: ansiedad, estrés y la frustración de no poder llegar a todo. No podemos aspirar a ser superwoman porque no tenemos súper poderes, simplemente, somos humanas y no es poco.

En definitiva la Mujer MIA es esa gran profesional, sin complejos, que se la ve venir, que tiene un impacto en la sociedad en la que vive, que no se queda callada, es más alza su voz para que se la escuche.

Y todas las mujeres que están en esta iniciativa son Mujeres MIA. Ellas son las que han hecho grande esta iniciativa con su talento. La plataforma ha sido una mera transmisora. Bueno... con su talento y con esas campañas de comunicación y

“No podemos aspirar a ser superwoman porque no tenemos súper poderes, simplemente, somos humanas y no es poco”

captación de votos que se hicieron, ya que con el objetivo de que toda la sociedad conociera el talento femenino, se propuso una votación popular, de la que saldrían las tres primeras finalistas de cada categoría, el comité de admisión luego elegía otras tres, llevando al jurado un total de 36 candidatas. Y tengo que decir que algunas de ellas son verdaderas expertas en marketing digital. Ha sido genial acompañarlas en esta aventura casi de autoconocimiento y todo un privilegio estar a su lado.

Y es que la magia se hizo. Una vez que vieron sus perfiles en la web, con otras mujeres igual de potentes, empezaron a creérselo un poco más. Muchas de ellas recibieron mensajes que les decían te he visto en la web de los Premios MIA y te he votado, que gran profesional eres.

Desde Mujeres Influyentes de Almería se utilizan las redes sociales para potenciar la visibilización de cada una de ellas y en los diferentes posts publicados, la sociedad les dejaba mensajes de admiración. Han sido muchos los correos que han mandado las candidatas totalmente abrumadas por los halagos recibidos.

No me cansaré de darles las gracias por la ilusión que le han puesto, por el entusiasmo y por esa determinación para ser referentes que finalmente brotó en cada una de ellas. Ellas han tenido el privilegio de ser protagonistas y de tener visibilidad. Y aquí los datos hablan por sí solos: 5.642 personas en apenas 13 días que duró la votación, se registraron y votaron por el talento femenino. En ese mismo periodo, la web de Mujeres Influyentes de Almería tuvo 29.364 usuarios. Si alguien me hubiera dicho que en tan poco tiempo se congregaría una comunidad tan grande a su alrededor, jamás lo hubiese creído. Está claro, la sociedad reclama tener referentes femeninos.

La importancia de reconocer nuestro 'yo profesional'

Con el ánimo de visibilizar el talento femenino propiciar espacios donde las mujeres se conozcan y puedan crear redes de colaboración femeninas, la iniciativa 'Mujeres Influyentes de Almería', celebrará diferentes acciones a lo largo del año.

“Está claro, la sociedad reclama tener referentes femeninos.”

Por supuesto, formación, que vendrá en un formato de encuentros de dos horas de duración donde se ofrecerán formaciones de utilidad con el objetivo de adquirir nuevas competencias, habilidades y conocimientos para seguir desarrollando el talento.

La próxima acción de la plataforma es necesaria, urgente y obligatoria. Potenciar y visibilizar el talento individual requiere seguridad, confianza, empoderamiento. Si de repente te preguntaran por qué eres excelente, ¿sabrías responder rápidamente, sin pensarlo? ¿Sabrías enumerar dos logros recientes y te sentirías cómoda o cómodo al exponerlos públicamente? ¿Serías capaz de hablar ante compañeras/os de tus fortalezas sin complejos y sin falsa modestia? No es fácil para casi nadie, pero menos aún para las mujeres.

Las mujeres no saben presentarse de una manera profesional. Lo he constatado. Más del 90% de los perfiles presentados tuvieron que ser editados. Fueron muy dadas a comenzar su presentación haciendo referencia a su lugar de residencia, a su estado civil, a su condición de madres... y toda esa información, importantísima, no hay dudas, hace referencia a la trayectoria vital. No hay ninguna habilidad profesional ahí y, teniendo en cuenta que solo tenían 700 caracteres para presentarse, lo que viene siendo un párrafo largo, una tarea nada sencilla, no aprovechaban este espacio para visibilizarse en lo que eran profesionales. En muchos de ellos, contaban su historia de vida, pero no había rastro de 'un yo profesional'. En otros, mandaban 3 folios con infinidad de formaciones y las diferentes posiciones que habían desempeñado en diversas organizaciones. No sabían qué era lo importante de sus trayectorias, qué era lo que tenían que destacar. Así, la próxima acción de la iniciativa será una formación sobre cómo crear la marca personal y cómo transmitirla a través de las redes sociales. ¿Por qué en las redes sociales? En este punto siempre suelo incidir mucho. Antes estaba el espacio privado y público, ahora también el online. Un espacio muy democrático ya que con una conexión a Internet y un teléfono inteligente, todas las personas pueden

“Potenciar y visibilizar el talento individual requiere seguridad, confianza, empoderamiento”

tener presencia. Debemos aprender a aprovechar este espacio para diferenciarnos en lo que somos profesionales.

Al igual que cualquier otro tipo de marca, la marca personal nos define. Todos tenemos una marca personal, desde que nacemos. Nuestra marca personal es la imagen, la percepción que dejamos en los demás cuando interactuamos con ellos. Contar con una marca reputada ayuda a diferenciarnos, a sobresalir poniendo en valor el talento que tiene cada persona.

Por otro lado, también habrá encuentros destinados a entrevistas en profundidad a mujeres influyentes e inspiradoras para conocer su trayectoria, valores personales, valores profesionales, aportes a la sociedad, logros, opinión sobre temas de actualidad... y aquí por lo que jamás se le preguntará es por esas cuestiones tipo cómo concilia, cómo es trabajar rodeada de hombres y esas preguntas que nunca se les hace a un hombre.

Desde Mujeres Influyentes de Almería también se quiere aprovechar 'los días de', es decir, el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el Día de las Escritoras, el Día de la Mujer Emprendedora... porque estas son solo algunas efemérides que nos permitirán visitar colegios e institutos con mujeres influyentes para que nuestras jóvenes tengan referentes femeninos cercanos. Y tras los encuentros, mucha comunicación porque urge incorporar sus voces a la agenda estratégica, política, económica y social.

El pasado 2 de marzo de 2023 Mujeres Influyentes de Almería llevó a cabo su primer acto público. La gala que reconocía a las mujeres más destacadas en cada una de las seis categorías: María Isabel Ramírez, vicerrectora de Estudiantes Igualdad e Inclusión de la UAL, en Función Pública, Institucional y Política; Ana Guijarro, Astrónoma Técnica en el Observatorio de Calar Alto, en STEM; Rocío Juárez, escritora, guionista y directora de cine, en Comunicación, Cultura y Deporte; Mela García-Pérez, directora de desarrollo de negocio en el grupo GranSolar, en directivas; Dolores Gómez Ferrón, Fundadora de Clisol, en Empresarias y Alta Dirección,

“Nuestra marca personal es la imagen, la percepción que dejamos en los demás cuando interactuamos con ellos. Contar con una marca reputada ayuda a diferenciarnos, a sobresalir poniendo en valor el talento que tiene cada persona”

y por último, María Jesús Pérez Escobar, presidenta la Asociación Almeriense Promoción Mujer con Discapacidad LUNA, en Activismo e Impacto social.

Casi 500 personas se dieron cita en este encuentro, una gala muy social a la que acudieron representantes de todos los estamentos y sectores económicos, culturales y sociales de la provincia para arrojar a las 92 de las 109 candidatas que pudieron asistir. Un acto en el que ellas empezaron a tejer redes, creando grupos de WhatsApp para poder seguir estando en contacto. La semilla ya está puesta, ahora veremos crecer el fruto.



Galardonadas en los premios MIA

ARTÍCULO

MUJER Y DISCAPACIDAD ¿COMBINACIÓN DISCRIMINANTE?

Escribo este artículo desde un puesto privilegiado. Soy una mujer con una elevada discapacidad y una reconocida trayectoria profesional. Nunca me he sentido discriminada como mujer, puede que alguna vez como persona con discapacidad.

Hace poco hablando con varias adolescentes con discapacidad les pregunté si se sentían discriminadas por ser mujer y tener discapacidad y su respuesta fue: la discapacidad lo cubre todo.

Es cierto que los datos demuestran que la condición de mujer y la condición de discapacidad no son solo sumatorias, sino que se interrelacionan tal y como explica la Teoría de la Interseccionalidad. Si a esto le sumamos una condición socioeconómica desfavorable, vivir en una zona rural con más dificultades de acceso a los servicios, la edad, o tener una orientación sexual no normativa, esa multiplicidad de factores genera un mayor riesgo para sufrir discriminación.

No obstante, bajo mi experiencia, la discapacidad es una condición que cubre todas las demás. Como ejemplo, pocos servicios de ginecología están adaptados. Esto es solo una muestra de que las personas con discapacidad, y en concreto las mujeres, sufrimos discriminación en aspectos básicos y esenciales de nuestra vida.

¿Cómo podemos actuar para cambiar esta realidad?

- Ser proactivas
- Desarrollar un afrontamiento activo. En ocasiones comento que la vida es como una partida de póker



CLAUDIA TECGLEN

• Psicóloga, consultora y comunicadora.

www.claudiatecglen.com

• Presidenta y fundadora de la Asociación Convives con Espasticidad.

www.convives.net

• Coordinadora de las Primeras Escuelas de Afrontamiento Activo de la Discapacidad.

• Primera persona con discapacidad en recibir el Premio Princesa de Girona Social en el año 2022.

donde nos tocan unas cartas, pero debemos saber jugarlas. Esto último puede marcar la diferencia entre resultar ganadoras o no. En la vida real se traduce en tener una vida feliz o no tenerla.

- Conocer y reivindicar nuestros derechos.
- Ser referentes con el ejemplo.
- Denunciar las situaciones discriminatorias, ante las autoridades pertinentes.
- Contar nuestro testimonio.
- Pedir ayuda, si consideramos que alguien de nuestro entorno puede colaborar para cambiar la situación.
- No internalizar el estigma de mujer con discapacidad. Nosotras somos más grandes que nuestra discapacidad. Somos personas enormemente valiosas.
- Desarrollar una autoestima sana es esencial y para ello es importante no olvidar que es distinta la realidad a lo que unos pocos o la mayoría digan.
- Unirnos a una asociación que defienda los derechos de las personas con discapacidad y en concreto de las mujeres.
- Educar en el concepto del valor de la diversidad y la igualdad de género.
- Si somos mujeres con discapacidad y hemos logrado alcanzar nuestros objetivos, apoyar o mentorizar a otras mujeres para que ellas también lleguen a donde quieran llegar.

Las preguntas adecuadas.

Realizarse las preguntas adecuadas si nos enfrentamos ante una situación de discriminación nos puede ayudar a darle la vuelta a la situación. Estas son solo algunas de ellas:

- ¿Qué discriminación estoy sufriendo? Describir detalles.
- ¿Cómo puedo afrontarla?
- ¿A quién puedo recurrir?
- ¿Cómo me está afectando?
- ¿La persona, grupo de personas o instituciones que me están discriminando son conscientes de ello? Si la respuesta es no ¿Cómo puedo concienciarles?
- ¿Para que cambie la situación debo denunciar? ¿Ante quién y cómo?

“Realizarse las preguntas adecuadas si nos enfrentamos ante una situación de discriminación nos puede ayudar a darle la vuelta a la situación”

La discriminación de las mujeres con discapacidad: una realidad que nos afecta a todas las personas.

Quizás estés leyendo esto y seas un hombre sin discapacidad y te preguntes, ¿y yo que puedo hacer ante esto?

- Tratar a todas las personas por igual, independientemente de su género o su condición vital.
- Ejercer tu profesión desde una perspectiva de igualdad de género.
- Denunciar aquellas situaciones en las que seas testigo de una discriminación.
- Educar a tus hijos/as en la igualdad y en el reparto de responsabilidades de género.
- Colaborar con causas sociales.

El escudo protector frente a la exclusión: el afrontamiento activo.

Como he comentado al principio de este artículo, escribo desde un sitio privilegiado porque soy mujer con una discapacidad severa, pero con una reconocida trayectoria profesional. Mi realidad se debe a múltiples factores:

Mi discapacidad: tengo parálisis cerebral que me limita bastante en mi vida diaria, más de lo que pueda parecer a primera vista. La etiqueta de parálisis cerebral se superpone a la de mujer.

El acceso a una educación privilegiada: gracias a nacer en una familia con posibilidades, pude acceder, no sin dificultades, a una educación excelente. La primera arma de defensa ante la discriminación es la educación.

A lo largo de mi vida me fui dando cuenta de que el escudo más potente es el afrontamiento activo, es decir, el conjunto de estrategias (cognitivas, conductuales...) que toma la persona para solucionar un problema. Esto quiere decir que se dan los pasos necesarios y se mantiene el esfuerzo para intentar eliminar, cambiar o reducir el impacto negativo de la situación que les genera malestar o les supone un problema.

La exclusión se da en menor medida si nosotros no le damos espacio. En Convives con Espasticidad (www.convives.net), asociación que fundé y que

“La exclusión se da en menor medida si nosotros no le damos espacio”

presido desde hace más de 14 años, somos pioneros en las Escuelas de Afrontamiento Activo de la Discapacidad tanto en su formato presencial como online.

De hecho, en nuestra Escuela Convives, 1ª Escuela Online de Afrontamiento Activo (www.convives.net/accesoescuela) tenemos un lema: no siempre podemos cambiar los hechos, pero sí elegir nuestra actitud ante ellos. En estos foros, tenemos comprobado que la actitud es una felicidad que también se aprende.

Por ello, en nuestra Escuela abordamos, entre otras muchas, las siguientes cuestiones:

- No paralizarnos ante el diagnóstico.
- Gestionar mejor la incertidumbre.
- Fortalecer nuestra autoestima.
- Controlar nuestra ansiedad y pensamientos anticipatorios negativos.
- Identificar si estamos sufriendo un episodio de depresión.
- Mejorar nuestras habilidades sociales.
- Incrementar nuestra asertividad.
- Establecer relaciones afectivas positivas.
- Mejorar nuestra comunicación.
- Fortalecer nuestra relación de pareja.
- Manejar con asertividad los problemas de conducta con nuestros hijos/as.
- Ampliar nuestras posibilidades si tenemos una discapacidad.
- Si somos cuidadores identificar si tenemos el síndrome del cuidador/a.
- Mejorar nuestra empleabilidad.
- Llevar una vida más activa.
- Recuperar la ilusión por la vida.

Para terminar, quiero acabar con una petición: **Atreveos a convivir con otras realidades. Solo a través de la convivencia lograremos acabar con todo tipo de discriminación.**

“Atreveos a convivir con otras realidades. Solo a través de la convivencia lograremos acabar con todo tipo de discriminación”

ARTÍCULO

10º ENCUENTRO DE TUNAS FEMENINAS EN ALMERÍA. 3 Y 4 DE MARZO

La Tuna Femenina Universitaria de Almería celebró los pasados 3 y 4 de marzo el primer encuentro de tunas femeninas en nuestra ciudad. No obstante, este evento tiene un recorrido de varios años, celebrándose este año el 10º aniversario en nuestra ciudad.

Cada año, una tuna femenina de una universidad española lo organiza en su ciudad natal. El objetivo de este evento es una convivencia entre todas las tunas femeninas que se han creado en las diferentes universidades españolas, con el fin de compartir vivencias y dar a conocer a la ciudadanía el valor de la tuna como tradición universitaria por excelencia y su expresión cultural a través de las voces femeninas.

Este encuentro estaba planeado para ser celebrado en abril de 2020, en el marco de la celebración de nuestra fundación como tuna veterana (el 24 de abril de 2014), pero la pandemia nos detuvo la vida a todas las personas. Hoy, podemos decir, que este precioso evento cultural se ha podido llevar a cabo.

Esta vez, queríamos enmarcarlo en el mes de marzo, ya que conmemoramos el día 8 el papel de la mujer en ámbitos socioculturales donde su presencia históricamente ha sido menor. También, queríamos darle una visión solidaria, gracias a las sinergias creadas entre nuestra asociación y la ONG Manos Unidas a través de la jornada de Bienvenida celebrada por la UAL con motivo del inicio del actual curso académico.



Gracias a este evento, nuestra ciudad ha sido visitada por 100 mujeres, procedentes de diferentes tunas femeninas de universidades de todo el país (Granada, Sevilla, Málaga, Salamanca, Valencia, entre otras ciudades) y de otros países, como Eindhoven (Holanda) y Maastricht (Países Bajos). Por supuesto, este acto no es excluyente de la asistencia y colaboración de tunas masculinas, muchas de las cuales han compartido con nosotras estos maravillosos días, tanto de nuestra universidad como de otras ciudades.

Las tunas, como agrupaciones socioculturales, son una expresión cultural por excelencia de las universidades españolas, pero también traspasan fronteras, siendo muy importantes en Portugal y países de Latinoamérica, como Puerto Rico, México, Perú, Colombia y Chile. Además, recordamos que en otros países europeos sus universidades están desarrollando este tipo de agrupaciones universitarias, como Eindhoven y Maastricht.



Gracias a esta tradición, estilos de músicas tradicionales como los géneros del pasodoble, vals, boleros y fandangos, se mantienen y actualizan. Además, se da el valor a instrumentos típicos de la música española como son las bandurrias y los laudes, sin olvidar la guitarra, la cual tal y como la conocemos actualmente, es herencia del guitarrero almeriense Antonio de Torres.

“Las tunas, como agrupaciones socioculturales, son una expresión cultural por excelencia de las universidades españolas, pero también traspasan fronteras, siendo muy importantes en Portugal y países de Latinoamérica...”

La Tuna Femenina Universitaria de Almería nació como un sueño entre unas jóvenes estudiantes de la UAL un mes de marzo de 2012, que se hizo realidad un 24 de abril de 2014 gracias al apoyo de la universidad y, por supuesto, de nuestra tuna madrina, la Tuna Femenina de Derecho de la Universidad de Alicante. Formar parte de este tipo de asociaciones universitarias durante tu etapa universitaria, da valor al sentido de pertenencia a la universidad y ayuda a adquirir competencias transversales como conocimientos musicales, hermandad, empatía, trabajo en equipo, esfuerzo por aprender musicalmente y por enseñar al resto de universitarias almerienses nuestra actividad asociativa.

¡Forma parte de este sueño! Viaja, aprende música, forma parte de un grupo de estudiantes y egresadas universitarias sano, divertido y con constantes ganas de esforzarse por llevar con orgullo nuestra universidad y nuestra ciudad allá donde va.



“Formar parte de este tipo de asociaciones universitarias durante tu etapa universitaria, da valor al sentido de pertenencia a la universidad y ayuda a adquirir competencias transversales...”

RESEÑA

"NUEVOS HOMBRES BUENOS. LA MASCULINIDAD EN LA ERA DEL FEMINISMO", RITXAR BACETE

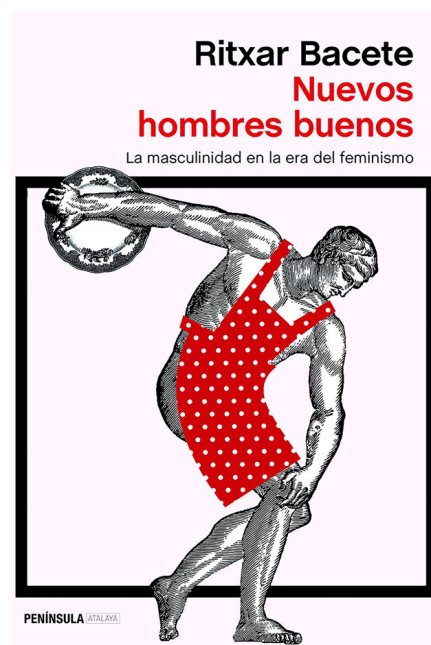
UNA RESEÑA DE CRISTINA CUENCA PIQUERAS

Nuevos hombres buenos es una panorámica sobre el cambio social que ha impulsado el movimiento feminista y cómo esta nueva realidad incide sobre las formas de ser hombre. En este sentido, Bacete realiza una profunda apuesta por poner en valor los cambios en positivo, hacia lo que denomina masculinidades sensibles y cuidadoras: los "nuevos hombres buenos".

Tanto en el prólogo como a lo largo del texto hay múltiples referencias a la conciliación y a la brecha existente entre hombres y mujeres en la realización de los cuidados. Un claro ejemplo es que ambos autores admiten haber tenido más dificultades para avanzar en el trabajo remunerado, -y para terminar de redactar el libro que reseño-, porque son padres que tratan de ser corresponsables, y esto resta tiempo al trabajo para emplearlo en los cuidados de los miembros de su familia.

Apoyado en las teóricas feministas y aportando una extensa revisión de literatura, el autor, a lo largo del libro, cuestiona estereotipos arraigados en el imaginario patriarcal relacionados con los comportamientos de los varones.

Este libro se dirige, principalmente, a los hombres y, el autor, anima constantemente a los lectores a ser hombres feministas, entendidos como "hombres que, antes que nada, nos cuestionamos..." Por tanto, se trata de un texto pedagógico, que ejemplifica desde la cotidianidad, observando con las gafas violetas fenómenos como el deporte, la política y las paternidades, entre otros. Se apoya tanto en temas

**Nuevos hombres buenos. La masculinidad en la era del feminismo**

Ritxar Bacete

Colección Atalaya,
Editorial Península

392 págs.

Barcelona, 2017

ISBN 978-84-994-2649-5

de actualidad como en experiencias propias en las que podemos identificarnos. Entre los capítulos que desarrolla, se centra en temas tan diversos como la violencia, el riesgo, el poder, los cuidados, la ciudadanía, los trabajos y el feminismo.

Cuando se analiza un tema a lo largo del texto, frecuentemente se destacan diferentes aristas a mejorar, lo que ofrece una visión bastante completa de ese entorno con respecto a la igualdad de género. Por ejemplo, en su análisis sobre el fútbol, Bacete reflexiona aportando una variada casuística, sobre la falta de visibilidad de homosexuales en el fútbol de primera división y sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en las competiciones. Pero también desciende a la cotidianidad subrayando las faltas de respeto e insultos de los padres de niños que juegan al fútbol y el referente que esto supone, así como también, de algunos cánticos de las hinchadas insultantes para las mujeres y que incluso suponen un apoyo a la violencia sexual.

Es muy interesante su reflexión sobre las denominadas “nuevas masculinidades” que, conforme al escritor, no son tan nuevas. Concreta como a lo largo de la historia ha habido denuncias hacia la violencia y la misoginia por parte de las mujeres, pero, también ha habido hombres disidentes de la masculinidad hegemónica tradicional, lo que el autor ejemplifica de forma detallada. No sólo nos ofrece un largo listado de ideas feministas apoyadas por hombres, sino también aporta un largo listado de hombres que, en la actualidad, están realizando una aportación por la igualdad.

Una de las ideas centrales del libro es que la igualdad de género es buena para todo el mundo, incluidos los hombres. Frente al estereotipo que mantiene la idea de la pérdida de privilegios, el autor justifica los beneficios de la igualdad aportando datos, investigaciones y ejemplos centrados en la mejora de la calidad de vida y de la felicidad, en multitud de ocasiones a lo largo del texto.

Partiendo de las palabras de Beauvoir, el autor afirma que “los hombres tampoco nacen: se hacen” remarcando la importancia de los procesos de



CRISTINA CUENCA PIQUERAS

- Licenciada en Derecho por la Universidad de Murcia.
- Máster en Estudios Migratorios y Relaciones Interculturales por la Universidad de Almería, Máster en Sociología Aplicada por la Universidad de Málaga y doctora en Sociología por la Universidad de Málaga.
- Profesora Ayudante Doctora del Área de Sociología del Departamento de Geografía, Historia y Humanidades de la Universidad de Almería.
- Investigadora del grupo de investigación “Sección de Sociología de la Universidad de Almería” (SEJ419), y del Centro de Estudio de las Migraciones y de las Relaciones Interculturales (CEMyRI).

socialización, no solo en los casos de empoderamiento en las niñas, sino que remarca la necesidad de reforzar la afectividad y expresión de las emociones en los niños, entre otras cuestiones.

Otra interesante aportación es el concepto “masculinidad híbrida”, a través del cual reflexiona sobre el tránsito que realizan muchos hombres desde las viejas masculinidades, entendidas como más egoístas y violentas, hacia modelos no hegemónicos. En su análisis, no pierde de vista que, todavía queda mucho camino por recorrer para liberarnos del sexismo, pero admite querer “mimar, reconocer y valorar lo logrado para seguir avanzando en esa dirección”.

En su capítulo sobre las paternidades y, en concreto, sobre lo que denomina la “paternidad consciente”, se destaca cómo esta situación hace enfrentarse a un mundo emocional inmenso para el que faltan herramientas. Además, se analiza el cambio social en el que los padres, todavía no en un nivel igualitario, sino a un nivel participativo-ayudante, se van uniendo progresivamente a los cuidados. Este nivel participativo se caracterizaría más por “estar presente” que por responsabilizarse de los cuidados.

Respecto a la violencia hacia las mujeres, el autor se apoya en la afirmación que sostiene que “es un problema de los hombres que sufren las mujeres”. Profundizando en esta cuestión, afirma que todos tenemos responsabilidad en la construcción de la identidad colectiva que permite la violencia y participamos en la narrativa que la justifica. Analiza el término “homosociabilidad”, relacionándolo con los pactos patriarcales y con la expresión de potencia sexual frente a otros hombres que comparten estos comportamientos machistas. A través del caso de la manada, el autor nos explica cómo el cuerpo de las mujeres se convierte en el campo de pruebas, sobre el que se demuestra esa masculinidad al resto de hombres. Tras esta denuncia, Bacete se define como feminista, -con sus errores y aprendiendo a detectar su propio sexismo-. Y plantea la búsqueda de hombres feministas que sean capaces de iniciar el cambio

desde la cotidianidad: “un hombre que decida cortar las cadenas de chistes machistas, un padre que decide que el primer apellido de su hijo sea el de su madre, u otro que decide enseñar a su hijo el significado de la frase «no es no»”.

En síntesis, se trata de una obra de reflexión necesaria, que destaca, en positivo, el cambio social que ya se está produciendo y la presencia de nuevas formas de ser hombre más sensibles, cuidadoras y corresponsables. Me sumo a esta puesta en valor por la igualdad real admitiendo que, el hecho de que yo pueda estar terminando un domingo por la tarde esta reseña, se debe a que mi pareja está en el parque con nuestro hijo de seis años. Afortunadamente, cada día son más hombres los que se separan del sexismo aprendido y más padres los que ejercen realmente de padres. Su implicación marcará diferencias y supondrá nuevos referentes, avanzando hacia formas de ser hombre más igualitarias.

RESEÑA

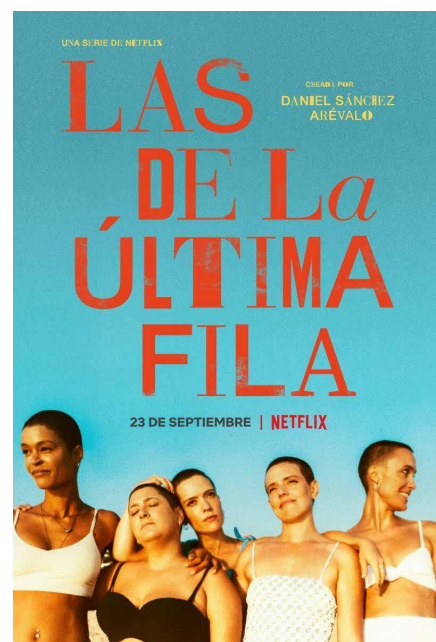
"LAS DE LA ÚLTIMA FILA", SERIE DIRIGIDA POR DANIEL SÁNCHEZ ARÉVALO

UNA RESEÑA DE MAR GALERA GÓMEZ

Unidas por la circunstancia más aleatoria posible, el colegio juntó desde pequeñas a Carol, Olga, Sara, Alma y Leo: estaban todas sentadas por orden alfabético en la última fila. El grupo de actrices protagonistas de esta serie está formado por Mónica Miranda (*Dos vidas*), Godeliv Van den Brandt (*Sky Rojo y Élite*), Itsaso Arana (*La virgen de agosto*), Mariona Terés (*Veneno, Paquita Salas, La llamada*) y María Rodríguez Soto (*Els dies que vindran*). Seis capítulos de 45 minutos son suficientes para sentirnos parte de esta historia y salir de ella como si fuéramos una más de las cinco. Producida por Netflix y dirigida y creada por Daniel Sánchez Arévalo, desde que se estrenó en la plataforma el 23 de septiembre ha recibido críticas muy positivas.

Nada más comenzar el primer capítulo de «Las de la última fila», se nos muestra una escena de cinco mujeres jóvenes, cada una en el baño de su casa, rapándose la cabeza. Enseguida aparece una pregunta en el aire, que tememos que va a ser dolorosamente respondida. Intercalando escenas del pasado con el presente, poco a poco el espectador puede ir resolviendo algunas de las incógnitas, revelándose así que la razón del rapado es que una de ellas padece cáncer. Como signo de unión, de amistad y sororidad, todas deciden involucrarse de esta manera, pero no es lo único a lo que se han comprometido.

A continuación, estas cinco amigas se dirigen a Cádiz desde Madrid, en lo que parece ser un viaje de vacaciones para despejarse, pero que esconde un motivo mucho más significativo. Cádiz será el lugar



LAS DE LA ÚLTIMA FILA Serie de Netflix

Dirección:
Daniel Sánchez Arévalo

Reparto:
Itsaso Arana, Mónica Miranda,
María Rodríguez Soto,
Mariona Terés, Godeliv Van
den Brandt, Macarena García,
Melina Matthews, Javier Rey,
Hayden Bishop, Michelle
Jenner, Marta Guerras,
Carmen Machi, Eva Díez,
Antonio de la Torre, María
Morales, Rigoberta Bandini

Comedia y drama

Cádiz, 2022

donde estas cinco protagonistas tendrán que enfrentarse a una serie de retos (uno al día), los cuales deben ser cosas que nunca hayan hecho antes.

De esta manera, todas intentarán cumplir los retos de sus amigas y el suyo propio, sintiendo que se han expuesto a situaciones en las que nunca se verían para así sentir que han vivido experiencias nuevas.

Todas están atravesando la treintena y muchas tienen pareja, están casadas o con un proyecto de vida fijo y aparentemente inamovible. No obstante, independientemente de la situación particular y gustos de cada una, el primer día se verán retadas a «probar con una chica».

De manera sutil pero elaborada, el espectador recibe una inmensa cantidad de lecciones y aprendizajes al ver el transcurso y desarrollo de las vidas de las chicas. Y aunque los aspectos más destacables sean la amistad y la sororidad, se tratan otros temas relacionados con la igualdad, como la homosexualidad.

Siempre en tono de humor, pero con gran inteligencia, jugando con el pasado y el presente, la serie relata una completa historia. Pudiendo parecer que se trata de algo banal (un grupo de amigas y sus problemas), deja marca en la mente de cualquiera que se haya dejado envolver por la historia de Carol, Olga, Sara, Alma y Leo.

Y, por si fuera poco, la serie se ve acompañada musicalmente de la voz de Rigoberta Bandini, quien vio crecer sus *streams* descomunalmente tras su paso por el Benidorm Fest el pasado año 2022. La cantante también lleva a cabo un cameo en la serie, siendo la vecina del grupo de amigas durante sus vacaciones.

Esta miniserie, cuenta además con la participación de Carmen Machi (*Ocho Apellidos Vascos*, *Amor de Madre*), Macarena García (*La Llamada*) que estará involucrada en el cumplimiento del primer reto y Michelle Jenner (*Isabel*), quien adopta el papel de una amiga que ya no pertenece al grupo desde hace años. ¿Será ella la pieza que falta o es solo una herida del pasado?



MAR GALERA GÓMEZ

•Estudiante de primer curso del Grado en Periodismo de la Universidad de Málaga.

•Ha escrito artículos culturales en la revista digital "22minutoscon.com" y ha colaborado en el equipo de prensa de la última edición del festival de cine "Fancine" de la Universidad de Málaga.

Cada persona que vea la serie sacará ideas distintas e interiorizará mensajes diferentes, pero lo que está claro es que cada uno de estos seis episodios deja su propia huella y es imposible no empatizar o dejarse envolver por la historia tanto individual como conjunta que se cuenta. A falta de más detalles por riesgo de *spoiler*, puede asegurarse que nada es lo suficientemente obvio y que hasta el último momento no se pueden sacar conclusiones.

El director y guionista de la serie, Daniel Sánchez Arévalo, nació en 1970 en Madrid. Es hijo de la actriz Carmen Arévalo y del dibujante José Ramón Sánchez. En sus inicios, realizó mayoritariamente cortometrajes, habiendo recibido el Premio al Mejor Cortometraje en el Festival de Cine Latinoamericano de Lérida. Dejando de lado el plano audiovisual, ha escrito también novelas como «La maleta de Ignacio Karaoke». Tiene costumbre de contar prácticamente en todos sus rodajes con Antonio de la Torre, Quim Gutiérrez y Raúl Arévalo. Destaca sobre todo su implicación e inclinación sobre temas sociales, como se confirma en «Las de la última fila». Gracias a sus proyectos se ha convertido en un pequeño icono y referente de la nueva generación de cine español, aportando una visión nueva y fresca de la realidad, dispuesta a arrasar con los estereotipos y clichés anticuados que hemos visto desde siempre en el cine.

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN



universidad
de león

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

Unidad de Igualdad de la Universidad de León (UI-ULE)

Con el objetivo de elaborar, promover y supervisar las políticas de igualdad institucionales, particularmente en lo relativo al género, a través de la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de la Universidad de León.

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

(UI-ULE) La sensibilización y formación en materia de igualdad es una de las áreas prioritarias de actuación, y van destinadas tanto a la comunidad universitaria como al público en general. Muchas de estas actividades se enmarcan en algunas de las líneas estratégicas establecidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el Congreso y el Senado en 2017, y tienen como objetivo la tolerancia cero contra la violencia hacia las mujeres.

•Personas que componen la Unidad de Igualdad:

Vicerrector de Responsabilidad Social, Cultura y Deportes, Directora de la Unidad de Igualdad, el Defensor de la Comunidad Universitaria, una profesora en representación del PDI funcionario, un profesor en representación del PDI laboral, una alumna y una técnica del Área Social en representación del PAS.

De otro lado, la Universidad de León cumple fielmente con la normativa vigente en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, pretende ser un referente para el resto de la sociedad ofertando actividades de conciliación al personal de la misma, a través del programa **CONCILIA-ULE**.

De esta manera, el Estatuto de la Universidad de León contempla que tanto el Personal Docente e Investigador (PDI) como el Personal de Administración y Servicios (PAS) tienen derecho a “beneficiarse de las ayudas sociales que establezca la Universidad”. Y en esta línea, la ULE quiere ir más allá de lo que las leyes y los convenios colectivos establecen.

La Universidad también pretende ser un referente para el resto de la sociedad ofertando actividades de conciliación dirigidas a los trabajadores de la comunidad universitaria (PAS y PDI). Para ello, se cuenta con el Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte, que con la ayuda del Área Social y la Unidad de Igualdad, son las encargadas de diseñar y tramitar las acciones sociales que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El fomento de la conciliación y la corresponsabilidad incide en un cambio cultural imprescindible para eliminar la violencia contra las mujeres.

En el ámbito de la sensibilización, el **25N se celebran en el campus Jornadas sobre Género y Violencia**. La voz de la experiencia profesional, que ha contado con más de 70 inscripciones. El encuentro está dirigido a las personas de la provincia que trabajan o que pudieran trabajar con casos de violencia contra las mujeres: judicatura, abogacía, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, personal de los servicios sociales, y de las asociaciones de ayuda a víctimas de violencia de género. El objetivo general de estas jornadas es conocer las condiciones en las que desarrollan su trabajo estos profesionales.

Por lo demás, nuestra universidad como integrante de la **Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)** se adhirió al Manifiesto que se hizo público coincidiendo con el 25 de noviembre. La Universidad está llamada a ser un referente de igualdad para toda la sociedad y como referente de igualdad

“La Universidad también pretende ser un referente para el resto de la sociedad ofertando actividades de conciliación dirigidas a los trabajadores de la comunidad universitaria (PAS y PDI)”

debe constituirse en ejemplo de lucha contra la violencia machista que se puede dar en su seno garantizando, además la protección y reparación a las eventuales víctimas.

En torno a la efeméride del 8M, la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deportes ha convocado actividades como el **Abrazo** humano simbólico a la Facultad de Educación para reivindicar la educación en igualdad como motor de transformación y cambio de nuestra sociedad. En el mismo participaron: el alumnado de 4º de primaria del CP La Palomera (León), el alumnado de 4º ESO del Colegio Sagrado Corazón de Jesús (León), personas que participan del Programa de Acercamiento Intergeneracional, e integrantes de la comunidad universitaria. Este acto estuvo amenizado por un trío de músicas de las Juventudes Musicales de la Universidad de León. Y el **Concurso de Lemas** en el que participan los estudiantes de la Universidad proponiendo diferentes lemas que resumieran en pocas palabras el significado del término "Igualdad".

La Universidad de León se adhiere también a los **Manifiestos 8M** elaborados conjuntamente por la **Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)** y la **CRUE** en el que se reconoce el trabajo que hacen las universidades en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, pero admitiendo que dentro de la academia sigue habiendo condiciones que revelan asimetrías de género: brecha salarial de género, obstáculos externos e internos para la estabilización y promoción laboral de las mujeres, necesidad de programas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para ambos sexos, etc. La comunidad universitaria ratifica la necesidad de seguir conmemorando cada 8 de marzo y de seguir luchando por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres todos los días del año. Es nuestro deber como institución propulsar una sociedad más justa e igualitaria.

Entre las acciones formativas podemos citar el Curso de extensión universitaria: **Interculturalidad, educación e igualdad. Especialización en la intervención con minorías: la comunidad romaní**, cuyo objetivo ha sido mejorar las competencias y conocimientos en materia de interculturalidad e igualdad, con el acento en la

“La Universidad de León se adhiere también a los Manifiestos 8M elaborados conjuntamente por la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) y la CRUE en el que se reconoce el trabajo que hacen las universidades en favor de la igualdad entre mujeres y hombres (...)”

situación educativa de la comunidad gitana. Ha colaborado en el mismo la Fundación del Secretariado Gitano de León. También el curso de extensión universitaria ***El lenguaje y la construcción de la realidad: ¿qué es el lenguaje inclusivo y cómo se utiliza?*** Impartido por la profesora M^a Isabel Menéndez Menéndez de la Universidad de Burgos, con la finalidad de sensibilizar al alumnado en la necesidad de adecuar el uso del lenguaje a la realidad social de las mujeres y hombres, facilitar instrumentos para abordar adecuadamente la redacción de documentos de toda índole y conocer el marco legislativo que protege, regula, recomienda y/o prescribe el uso de lenguaje no sexista. Conviene señalar, además, el curso de extensión universitaria ***Educación afectivo-sexual: retos actuales***. El objetivo general del curso es presentar los retos que la sociedad actual presenta a las/los profesionales que se dedican a la educación afectivo-sexual. El curso fue impartido por el ginecólogo del Hospital de Burgos, Abel Renuncio Roba, durante los meses de febrero y marzo de 2022, en modalidad online. Y el **IV Ciclo de Jornadas Género Diversidad Sexual y Derecho**, celebradas en formato online, y organizadas junto a la Defensoría de la Universidad de León.

Por último, la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación se quiere promover a través de los **Premios a los mejores Trabajos Fin de Grado (TFG), Fin de Máster (TFM) y Tesis Doctoral en materia de igualdad de género**, que cuenta ya con dos ediciones.

(I.G.) ¿Cuáles son los principales retos?

(UI-ULE) Incorporar la perspectiva de género en la vida universitaria: docencia, investigación, órganos de gobierno, etc. Visibilizar el trabajo de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en la Academia. Sensibilizar sobre las asimetrías de género persistentes en nuestra sociedad y en nuestra universidad. De ahí que sea importante la colaboración con otras instituciones y asociaciones. Destacamos, a este respecto, la renovación del **Convenio marco de Colaboración entre la Universidad de León y la Asociación de Ayuda a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia Doméstica (ADAVAS)**, siendo objeto de dicho convenio el asesoramiento mutuo en

“El objetivo general del curso es presentar los retos que la sociedad actual presenta a las/los profesionales que se dedican a la educación afectivo-sexual”

cuestiones relacionadas con las actividades propias de ambas entidades, y la cooperación en el desarrollo de programas de sensibilización, difusión y concienciación social en relaciones de violencia sexual y de género. Así como la asistencia y participación en la exposición **Cosiendo con letras y voces de mujer. Haciendo visible lo invisible**, organizado por el CIAMI del Ayuntamiento de Villaquilambre, o la asistencia y participación en el Consejo Provincial de la Mujer de la Diputación de León.

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

(UI-ULE) En primer lugar, que las personas que forman parte del equipo de gobierno se crean la igualdad entre mujeres y hombres. La Universidad se considera un ámbito igualitario y no se perciben las desigualdades. Y, en segundo lugar, facilitar las políticas de igualdad.

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

(UI-ULE) Traslado lo que he anotado en la anterior pregunta. Hablar de igualdad es lo políticamente correcto, pero la igualdad formal nubla la realidad.

“Hablar de igualdad es lo políticamente correcto, pero la igualdad formal nubla la realidad”

TERRITORIO ESTUDIANTE

¿TRABAJAR PARA LA IGUALDAD DESDE LA EDUCACIÓN?

La sociedad actual pone el foco, de forma continuada, en que la igualdad de género y la eliminación de la violencia de género se podrán llevar a cabo si educamos para ello. Siendo imprescindible educar en igualdad, desde las aulas, para así poder conseguir una sociedad libre de violencia machista. Pero, ¿por qué se debe educar en igualdad de género al alumnado? y ¿cómo se pretende erradicar la discriminación por género en el alumnado de los centros escolares?

Para entender por qué se debe educar en igualdad de género al alumnado de los centros escolares, debemos tener en cuenta que la identidad de género y el comportamiento según el género asignado, evoluciona la vez que lo hacen los niños y niñas.

A partir del año y medio los niños y niñas comienzan a mostrar intereses por juegos que socialmente asociamos a un género u otro.

Es más, los niños y niñas con una edad inferior a dos años ya son capaces de distinguir entre lo que se piensa que es típico de niñas o de niños. Siendo esto previo a que ellos y ellas sean capaces de identificarse como niños o niñas.

Para así con tres años, aceptar o rechazar juguetes, actividades e incluso la vestimenta según su género asignado, debido a que los estereotipos de género en la sociedad se encuentran tan tipificados que aunque tengan otras opciones, suelen rechazarlas (Huston, 1983; Lopez, 1984, en López 1988).



Mercedes Díaz Senés

•Estudiante de 4º curso del Grado de Educación Infantil en la Universidad de Almería.

Por otro lado, Iturbe (2015, p. 50), muestra cómo los niños y niñas identifican y adquieren su identidad de género, desde el momento que nacen, en “las 5 fases”:

1ª Fase: “sexo de asignación y sexo de crianza”. Dependiendo del sexo biológico del bebé, al nacer se les asigna un género. Guiados por este género sus progenitores y cuidadores, tratarán a este bebé de un modo u otro. Es decir, si el género asignado es femenino, serán muchos más dulces y cuidadosos con el bebé. En cambio, si el género asignado es masculino, el cuidado y lenguaje será mucho más activo.

2ª Fase: “comienza la distinción sexual (2-3 años)”. Iturbe establece que los infantes son capaces de aceptar o rechazar objetos y actividades según el género que se les ha asignado. Son capaces de distinguir ambos géneros y actuar acorde a los roles de género asignados a su género preestablecido.

3ª Fase: “comienza la identidad sexual” (3-6 años)”. Durante este período de tiempo tanto los niños como las niñas son capaces de actuar según el género que se les ha asignado. Actuando según las características que se le asignan a cada género dependiendo de la cultura y la sociedad en la que estén.

4ª Fase: “constancia de la identidad sexual” (a partir de los 7 años). Es en este momento cuando los niños y niñas son capaces de entender que su sexo biológico no cambia a través del tiempo.

5ª Fase: “nueva identidad”. Solo algunos niños o niñas se dan cuenta de que el género asignado según su sexo no les identifica.

Por todo ello, tanto desde el Gobierno de España, como desde la Junta de Andalucía, se han creado leyes y proyectos para crear una igualdad real entre niños/as y por tanto entre futuros hombres y mujeres, poniendo el foco en que desde todos los centros escolares se lleven a cabo programas para la coeducación (educación para la igualdad de género).

“...poniendo el foco en que desde todos los centros escolares se lleven a cabo programas para la coeducación (educación para la igualdad de género)”

En primer lugar, *la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, (disposición adicional vigesimoquinta), busca el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Estableciendo que los centros escolares sostenidos total o parcialmente por fondos públicos deberán llevar a cabo la coeducación, en todas y cada una de las etapas de educación, quedando prohibido separar al alumnado según su género.

A su vez, todos los centros escolares deben incorporar dentro de los Planes de Acción Tutorial, de los Planes de Convivencia y de los Proyectos Educativos, todas aquellas medidas que pretendan eliminar la violencia de género o cualquier tipo de violencia o discriminación. Todo ello formará las bases para que la educación en igualdad sea real y efectiva.

Desde la Junta de Andalucía se establece *la Ley 9/2018, de 8 de octubre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, haciendo así que los centros escolares andaluces cuenten con un Plan de Igualdad de Género, obligatorio, dentro del Plan de Centro. Donde se establecerá aquellas actuaciones en materia de igualdad que se llevarán a cabo a lo largo del curso escolar.

Este plan deberá estar liderado por un docente del centro, que no sólo creará este plan de centro bajo la dirección del director o directora del centro escolar, si no que facilitará un mayor conocimiento, al resto de docentes, de aquellos obstáculos que nos alejan de la igualdad. Sus actividades también estarán establecidas en el Plan de Igualdad del centro escolar.

Estos Planes de Igualdad están enmarcados dentro de los Planes de Centro, formando el Equipo de Igualdad. Este equipo estará integrado por los coordinadores de los distintos programas y planes del centro.

Los planes de centro deben estar formados, en primer lugar, por una contextualización y justificación de cómo es el centro, su entorno físico y social, enmarcando este plan en la legislación tanto de Andalucía como del Gobierno de España.

“Los planes de centro deben estar formados, en primer lugar por una contextualización y justificación de cómo es el centro, su entorno físico y social”

En este plan se establecen y programan todas aquellas actividades y recursos que se llevarán a cabo para la eliminación de la violencia de género y la promoción de la igualdad de género a lo largo del curso escolar.

Junto al Plan de Igualdad del centro escolar, se podrá llevar a cabo si así lo desean los centros, un programa con medidas y actuaciones para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo durante el curso 2022/2023. Este programa se llevará a cabo con ayuda de parte de los presupuestos establecidos en la unión entre el Gobierno de España y la Junta de Andalucía, mediante el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Bajo el marco de la *Resolución de 27 de septiembre de 2022 de la Dirección General de Ordenación, Inclusión, Participación y Evaluación Educativa de convocatoria para la realización de medidas y actuaciones para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo durante el curso 2022/2023*, los centros escolares públicos, dependientes de la Junta de Andalucía, que lleven a cabo medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género para el curso escolar 2022/2023, junto al Plan de Igualdad, pueden tener ayudas económicas para ello.

Estos centros deben crear programas para la educación emocional y resolución pacífica de conflictos, haciendo que el alumnado sea capaz de identificar y posteriormente rechazar aquellas conductas sexistas que pueden encontrarse en su día a día.

Provocando, por tanto, que se creen recursos didácticos que puedan ser recogidos y usados por otros docentes. Ya que es imprescindible, para la creación y puesta en marcha de este programa, que los docentes se formen en materia de prevención de la violencia de género.

Todos los centros deberán presentar un proyecto para llevar a cabo sus actuaciones y medidas preventivas en materia de violencia de género, trabajando en ámbitos tan diversos como la coeducación,

“Estos centros deben crear programas para la educación emocional y resolución pacífica de conflictos, haciendo que el alumnado sea capaz de identificar y posteriormente rechazar aquellas conductas sexistas que pueden encontrarse en su día a día”

la mujer en la Historia, espacios violetas, eliminado etiquetas y estereotipos de género.

El proyecto recogerá todos los ámbitos de participación y las actuaciones que se lleven a cabo durante el curso escolar en la Memoria pedagógica de participación (realizada por el responsable del Plan de Igualdad del centro escolar) y cuya difusión se hará mediante una página web creada para ello.

Finalmente, si el centro es seleccionado y este plan de actuación se lleva a cabo, se dotará al centro de hasta 3.000 euros para aquellos gastos que ocasionen las actividades llevadas a cabo.

Para concluir, al observar las evidencias y estudios que muestran la evolución de los comportamientos que adquieren los niños y niñas, según su género asignado, a lo largo de toda su infancia y por tanto de su paso por el sistema educativo. Se llega a entender la importancia que tiene no solo que se lleven a cabo programas para la promoción de la igualdad de género en los centros escolares, sino que es aún más importante que existan leyes que respalden y promuevan programas para conseguir que los niños y niñas no desarrollen estereotipos de género y así poder conseguir una igualdad real y efectiva entre los niños/as del hoy y los hombres y mujeres del futuro.

“...si el centro es seleccionado y este plan de actuación se lleva a cabo, se dotará al centro de hasta 3.000 euros para aquellos gastos que ocasionen las actividades llevadas a cabo”

RECONOCIMIENTOS

8M: PREMIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA A ANTONIA GARRIDO FRENICH, CATEDRÁTICA DE QUÍMICA ANALÍTICA DE LA UAL

La profesora Antonia Garrido Frenich, Catedrática de Química Analítica de la Universidad de Almería, ha sido una de las ocho mujeres galardonadas por el Ayuntamiento de la capital en los premios que concede con ocasión del 8M Día Internacional de la Mujer en la modalidad de "Investigación". La entrega de este reconocimiento tuvo lugar la tarde del 7 de marzo, en un acto institucional que se desarrolló en el Salón del Círculo Mercantil de Almería.

Un eje fundamental de su trayectoria científica ha sido realizar una investigación aplicada y de interés para la sociedad y el tejido productivo. Es la responsable del Grupo de investigación "Química analítica de contaminantes" (FQM-170), cuyas líneas principales son la seguridad y la calidad alimentaria, el control ambiental, las técnicas de cromatografía y la espectrometría de masas y metabolómica. Es una de las socias fundadoras, en el año 2003, de la empresa de base tecnológica LAB, S.L., que actualmente tiene en su plantilla más de 50 trabajadores.

Todo el equipo de personas que formamos el Consejo de Redacción de esta revista, queremos trasladar a Antonia Garrido nuestras más sinceras felicitaciones, y hacer partícipes de este feliz acontecimiento a todos los colectivos de la comunidad universitaria y a la sociedad en general.



Fotografía: Javier Alonso
Diario de Almería

Noticia: Ocho galardones para almerienses con firmes valores de igualdad

CULTIVANDO IGUALDAD

20 DE DICIEMBRE: PRESENTACIÓN DEL PRIMER INFORME BIENAL DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

El 20 de diciembre de 2022, Maribel Ramírez, Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, presentó un informe bienal al Claustro de la Universidad de Almería sobre la aplicación del I Plan de Igualdad 2020-2024, aprobado por el Consejo de Gobierno el 31 de enero de 2020.

Este informe de seguimiento está organizado en dos bloques: situación de la Universidad y Análisis de cumplimiento del I Plan. En el primero se recoge un estudio del diagnóstico de la situación de la UAL a fecha de 31 de octubre de 2022, y a través de los datos proporcionados por la unidad de datos de la UAL: particularmente, la situación en los órganos de gobierno, el personal docente e investigador, y el personal de administración y servicios; los datos relativos al estudiantado corresponden al curso 2022/2023, así como datos de interés como los reconocimientos académicos y premios extraordinarios. En el apartado de análisis de cumplimiento se recogen varios anexos con los datos específicos de las medidas establecidas en cada uno de los cuatro ejes del Plan y su nivel de cumplimiento. En resumen, la implantación del I Plan de Igualdad ha sido desigual según se consideren los ejes en los que está estructurado. Pero, en general, se han realizado un total del 62, 5% de las acciones; se han iniciado y están en desarrollo un 18 %, y sólo un 19, 5% no se han iniciado.

igUALdad



Consulta aquí el 1er Informe Bienal de seguimiento del I Plan de Igualdad:



Plan de Igualdad

14 DE ENERO: CONVOCATORIA DE AYUDAS ECONÓMICAS DESTINADAS A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD (2º PLAZO)

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

Las actividades deben realizarse en periodo lectivo desde el momento de la publicación de esta convocatoria hasta el 15 de julio de 2023, y podrán tener lugar en el campus universitario y/o ciudad y provincia. Las actividades podrán ser programadas en formato presencial o virtual.

igUALdad



Consulta aquí toda la información de la convocatoria de ayudas de igUALdad:

[Ayudas Igualdad 2023](#)

igUALdad: Tabla de ayudas concedidas en segundo plazo (1 al 14 de febrero de 2023)

Responsable de la actividad	Actividad	Sector
Ángeles Arjona Garrido	La Argentinita (1898-1945) en la Historia de las mujeres: una reivindicación imprescindible para romper el canon sociocultural	P.D.I
Cristina Cuenca Piqueras	Empoderamiento, Autoestima y Danza Urbana	P.D.I
Juan Sebastián Fernández Prados	Amor Romántico, Feminismo y Renta Básica Universal	P.D.I
María Martínez Chico	Educación científica y género	P.D.I
Sergio Jesús Martínez Fernández	VIII Jornadas Histórico-Feministas	Asociación Sapere Aude
José Juan Moreno Martínez	Frente a la desigualdad de género, actúa	P.A.S
María Rosalía Rodríguez López	Eslabones de feminidad en la antigua Roma	P.D.I
María Dolores Roldán Tapia	Ponencia y exposición fotográfica "Crecer como mujer en Etiopía"	P.D.I

11 F: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA. “UNA CIENTÍFICA EN TU CENTRO”

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

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

En definitiva, consideramos necesario apoyar a las mujeres científicas y la ciencia que desarrollan, de la misma manera que despertar vocaciones científicas en las niñas y las adolescentes. Por otro lado, se pretende fomentar la incorporación de mujeres a nuestros grados y posgrados STEM, lo que redundaría en una mayor presencia femenina en estas áreas.



Puedes consultar aquí en detalle todas las visitas del evento “Una Científica visita tu centro”:

11F igUALdad 2023

Investigadoras	Centros de Enseñanza
<p>Josefa María Clemente Jiménez, Lellys Mariela Contreras Moyeja, Alba Carrillo Moreno, Francisco Manuel Salas Garrucho, y Francisco Javier Las Heras Vázquez <i>Área de Bioquímica y Biología Molecular</i></p>	<p>CEIP Nuevo Viator IES Aurantia (Benahadux) IES Juan Rubio Ortiz (Macael) Colegio Stella Maris (Jesuitinas)</p>
<p>María Jesús Aznar García y Francisca Purificación Martínez Antequera <i>Área de de Biología Animal</i></p>	<p>IES La Puebla (Vícar) IES Albaida (Almería)</p>

Investigadoras	Centros de Enseñanza
<p>María Jesús Ariza <i>Área de Ciencias de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica</i> María José García Salinas <i>Área de Física Aplicada</i></p>	<p>IES Celia Viñas (Almería) IES Campos de Níjar</p>
<p>M. Esther Prados Megías y María Sánchez Sánchez <i>Área de Didáctica de la Expresión Corporal</i></p>	<p>IES José Marín (Velez Rubio)</p>
<p>Susana Fernández Larragueta <i>Área de Didáctica y Organización Escolar</i></p>	<p>CEIP Josefina Baró Soler (Almería) CEIP Los Almendros (Almería)</p>
<p>Luis Delgado Mayoral, Manuela González Herrera, María Rut Jiménez Liso y María Martínez Chico <i>Área Didáctica de las Ciencias Experimentales</i></p>	<p>IES Turaniana (Roquetas de Mar) IES Carlos III (Aguadulce) IES Emilio Manzano (Laujar) CEIP Velázquez (Albox) IES Martín García Ramos (Albox)</p>
<p>Cristina Quintas Soriano, Irene Otamendi Urroz, Francy Daniela Alba Patiño, Enrica Garau, y María Dolores López Rodríguez <i>Área de Ecología</i></p>	<p>IES Cura Valera (Huércal Overa) IES Albujaia (Huércal-Overa)</p>
<p>María Dolores Ruiz Fernández, Guadalupe Molina Torres, Andrea Alcaraz Córdoba y María Isabel Ventura Miranda <i>Área de Enfermería</i></p>	<p>IES Aguadulce</p>
<p>Eva Artés Rodríguez <i>Área de Estadística</i></p>	<p>IES Mar Azul (Balerma)</p>
<p>María Inmaculada López García <i>Área de Estadística e Investigación</i></p>	<p>IES Los Ángeles (Almería) Colegio La Salle-Virgen del Mar (Almería)</p>
<p>Patricia Rocamora Pérez <i>Área de Fisioterapia</i></p>	<p>IES El Alquían</p>
<p>Azucena Laguía Allué <i>Área de Geología</i></p>	<p>IES Pablo Ruiz Picasso (El Ejido) IES Santo Domingo (El Ejido) IES Fuente Nueva (El Ejido)</p>
<p>Claudia Voigt y Lucía Martegani <i>Área de Geodinámica externa</i></p>	<p>SEK-Alborán International School (Almerimar El Ejido) The British School of Almería (Roquetas de Mar)</p>
<p>María Juana López Medina, María de la Paz Román Díaz y Manuela García Pardo <i>Área de Historia Antigua</i></p>	<p>IES Compañía de María (Almería) IES Retamar</p>
<p>María Elena Salinas Pleguezuelo, Sonia García Martínez, Susana Carpintero Lozano, María Belén Alemán Ochotorena, y Laura Moya Cobos <i>Área de Humanidades</i></p>	<p>Centro LA SAFA (Almería)</p>

Investigadoras	Centros de Enseñanza
Mireille Nathalie Honore <i>Área de Ingeniería</i>	IES Carmen de Burgos (Huércal de Almería)
María Teresa Lao Arenas <i>Área de Producción Vegetal</i> Rosa Chica Moreno <i>Área de Ingeniería Agroforestal</i>	IES Nicolás Salmerón y Alonso (Almería)
Ángeles Hoyo Sánchez, Malena Caparroz, María del Mar Castilla Nieto y Marta Leal Rueda <i>Área de Ingeniería de Sistemas y Automática</i>	IES Río Aguas (Sorbas) IES Santa María del Águila (El Ejido)
Danielle Teodoro Rosa <i>Área de Ingeniería Química</i> Laenne Barbara Silva de Moraes <i>Área de Ingeniería de Pesca y Acuicultura</i>	CEIP Lope de Vega (Almería) IES Las Marinas (Roquetas de Mar)
Ainoa Morillas España, Silvia Villaró Cos y Ana Sánchez Zurano <i>Área de Ingeniería Química</i>	IES Alhamilla (Almería) IES San Isidro (Níjar)
Tania Mazzuca Sobczuk, Rosa M^a Redondo Miranda, María José Jiménez Callejón, Elvira Navarro López, Elisabet Ortega Gómez y María José Ibáñez González <i>Área de Ingeniería Química</i>	IES Valle de Andarax (Canjáyar) IES Retamar (Almería)
María del Carmen Cerón García <i>Área de Ingeniería Química</i>	Colegio Divina Infantita (El Ejido)
Guadalupe Pinna Hernández, Paula Soriano Molina, Elisabeth Gualda Alonso, Solaima Belachqer El Attar, Elena Olivares Ligeró, Ana Isabel Segovia Morales y Laura Gómez Martínez <i>Área Ingeniería Química</i>	IES Maestro Padilla (Almería) CEIP Virgen de Loreto (Almería)
Cristina Cerdá Moreno, Rebeca Nordio y Martina Ciardi <i>Área de Ingeniería Química</i>	IES Alhadra (Almería)
Ana Belén Castaño <i>Área de Matemática Aplicada</i>	IES El Palmeral (Vera) IES Jaroso (Cuevas del Almanzora)
María Luz Puertas González <i>Área de Matemática Aplicada</i>	IES Sabinar (Roquetas de Mar) CEIP Feliz Rodríguez de la Fuente (Llanos de Vícar) IES Valle del Almanzora (Cantoria)
Macarena del Mar Jurado Rodríguez <i>Área de Microbiología</i>	IES Emilio Manzano (Laujar de Andarax) IES Cerro Milano (Alhama de Almería)
Concepción Mesa Valle <i>Área de Parasitología</i>	IES Galileo (Almería) IES Algazul (Aguadulce)
Pilar Sánchez López <i>Área de Psicología Evolutiva y de la Educación</i>	IES Rey Alabez (Mójacar) IES Torreserena (Viator)

Investigadoras	Centros de Enseñanza
M^a del Pilar Flores Cubos, María del Rocío Rodríguez Herrera, Elena Martín González, Cristina Uceda Sánchez, Pilar Fernández Martín, Manuela Olmedo Córdoba, Ana Sánchez-Kuhn, Diego Ruiz Sobremazas, Daniela Tovar Suárez, José García Pinteño, Mario Ruiz Coca y Margarita Moreno Montoya <i>Área de Psicología Básica</i>	IES Alto Almanzora (Tíjola) IES Gaviota (Adra) IES Entresierras (Purchena)
Araceli Rivera Pérez <i>Área de Química Analítica</i>	IES Bahía de Almería IES Azcona (Almería)
M^a Dolores Ureña Amate <i>Área de Ingeniería Química</i> Emilia Ortiz Salmerón <i>Área de Ingeniería Física</i>	IES Mar Mediterráneo (Aguadulce) IES El Parador (El Parador de las Hortichuelas, Almería)
Miriam Álvarez Corral, Irene Torres García y Silvia Bolaños García <i>Área de Química Orgánica</i>	IES Sierra de Gádor + Colegio Nuestra Señora de Gádor (Berja) Colegio Altaduna (Roquetas de Mar) CPD Al-Bayanna (Roquetas de Mar)
Nuria Novas Castellano y Rosa María García Salvador <i>Área de Tecnología Electrónica</i>	Centro Educativo Agave (Huércal de Almería) IES Sol de Portocarrero (La Cañada de San Urbano)
Irene Domínguez Pérez <i>Agroindustria y Calidad Alimentaria</i>	IES Mar Serena (Pulpí)

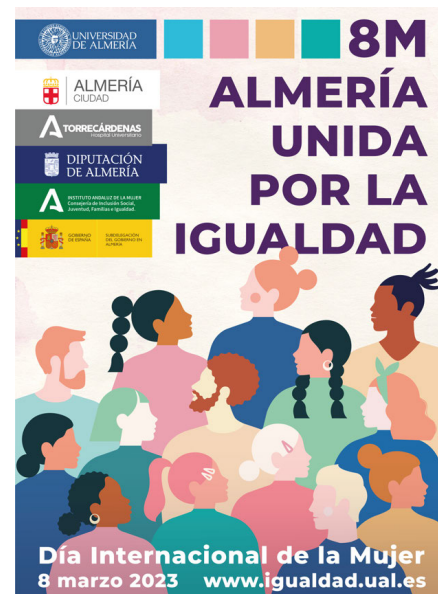
7 DE MARZO: LAS MUJERES ALMERIENSES EN EL LIDERAZGO DEL CONOCIMIENTO

Charla coloquio organizada por la Voz de Almería en torno al 8M Día Internacional de la Mujer que se desarrolló en el Teatro Apolo de la ciudad.

Bajo la dirección de Antonia Sánchez Villanueva, subdirectora de La Voz de Almería, y presentado por la periodista Rosenda Mirón, en este evento participaron Gracia Castro de Luna, profesora de Medicina y Coordinadora del Grado de Medicina de la Universidad de Almería; Eva Díez Peralta, Profesora de Derecho Internacional y Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL; Pilar Martínez Ortigosa, profesora del Departamento de Supercomputación y Algoritmos de la Universidad de Almería; e Isabel Oller Alberola, ingeniera química e investigadora del CIEMAT en la Plataforma Solar de Almería.



8M: ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD



Un año más la Universidad de Almería se suma a la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. En esta ocasión también lo hace en el marco de un proyecto interinstitucional de la mano del Ayuntamiento de Almería, el Hospital Torrecárdenas, la Diputación Provincial de Almería, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM, Junta de Andalucía) y la Subdelegación del Gobierno en Almería, bajo el lema "ALMERÍA UNIDA por la Igualdad". El proyecto ha desarrollado diferentes iniciativas formativas y socio-culturales con el objetivo de avanzar en igualdad.

Particularmente, la Universidad de Almería ha puesto en marcha su propio programa formativo y de sensibilización para poner en valor la necesidad de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

•**Lectura del Manifiesto 8M CRUE Universidades Españolas el día 8 de marzo a las 12:00 horas en la Biblioteca Nicolás Salmerón de la UAL.**



•DÍA 8M, a las 16.30 horas en el Auditorio de la UAL: *Jornada sobre Investigación e Intervención en el ámbito del Trabajo Social y la Psicología con perspectiva de género*, en colaboración con la Facultad de Psicología, con las ponencias de Isabel Cuadrado Guirado, Catedrática de Psicología Social de la Universidad de Almería y Carmen M^a César Guardiola, Agente para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Almería.



•DÍA 8M a las 18 horas en el Teatro Apolo: Proyección del Documental "La Tela de Penélope" de Carmen K. Salmeron, seguida de una mesa redonda, moderada por la Profesora María del Mar Gómez Lozano, que ha contado con la participación de Ángeles Arjona (Antropóloga y profesora UAL), Carmela Rull (Psicóloga) y Antonia Segura Lores (Abogada). En colaboración con UAL Cultura.



Jornada

8 de marzo. 2023

Investigación e Intervención en el ámbito del Trabajo Social y la Psicología con perspectiva de género

Isabel Cuadrado Guirado
Catedrática de Psicología Social de la Universidad de Almería

Carmen M^a César Guardiola
Agente para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Almería

16:30 h. Auditorio UAL

www.igualdad.ual.es

8M ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD

La Tela de Penélope
Trabajadoras del S. XX. Una historia en imágenes
UN DOCUMENTAL DE CARMEN K. SALMERÓN

8 de marzo

18:00 h. Teatro Apolo

Proyección y mesa redonda:

- Ángeles Arjona, Antropóloga Social y Profesora UAL
- Carmela Rull Galdeano, Sexóloga y Coach
- Antonia Segura Lores, Abogada y Jurista
- Modera: Eva Díez Peralta, Directora de igUALdad

CULTURA UAL
igUALdad

PASAPORTE CULTURAL
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

8M ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD

•Entrega de los Premios a los Mejores Trabajos Fin de Estudios y Mejor Tesis Doctoral en Estudios por la Igualdad y Lucha contra la Violencia de Género. Día 14M a las 11 horas en el Salón de Grados del Edificio de Gobierno y Paraninfo. Estos premios han sido acordados por unanimidad, en el marco de un procedimiento que ha mantenido el anonimato tanto de los/as autores/as de los trabajos, como el de sus tutores/as.



igUALdad 8M

ENTREGA DE PREMIOS

📅 14 de marzo 🕒 12:00 h.

📍 Sala de Grados. Paraninfo UAL

III edición de los PREMIOS AL MEJOR TFG y MEJOR TFM en estudios por la igualdad y lucha contra la violencia de género.

II edición del PREMIO A LA MEJOR TESIS DOCTORAL en estudios por la igualdad y lucha contra la violencia de género.

ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD

•**Modalidad I: Premio al Mejor Trabajo Fin de Grado de 400 euros y Diploma acreditativo.**

Premiado: Antonio Acosta Sánchez, Grado en Estudios Ingleses (Plan 2010). Título del trabajo: *“A Real Fucking Man”: Explorando Masculinidades Chicanas desde una Perspectiva Ectópica en Men Without Bliss de Rigoberto González*. Tutora: Blasina Cantizano Márquez.

Con arreglo a la base 2ª de la convocatoria, la comisión de selección ha decidido otorgar un **accésit honorífico** a **Adoración Beltrán Dionis**, Grado en Economía (Plan 2010). Título del trabajo: *Análisis de la Brecha Salarial de género durante la industrialización: el caso de Vera*. Tutor: José Joaquín García Gómez.

•**Modalidad II: Premio al Mejor Trabajo Fin de Máster de 600 euros y Diploma acreditativo.**

Premiada: Catarina Constanza Guerrero González, Máster en Ciencias de la Sexología. Título del trabajo: *El Cuerpo y la Sexualidad como Escenario Real de la Violencia Sexual Digital: Experiencias de Mujeres Sobrevivientes*. Tutora: Cesibel Ochoa Pineda. Cotutor: Cayetano Fernández Sola.

La Comisión de Selección ha estado integrada por: Eva Díez Peralta, Directora de la Unidad de Igualdad, como presidenta; Vocales: Miriam Álvarez Corral, Departamento de Química y Física; Mónica Fernández Amador, Departamento de Geografía, Historia y Humanidades; María Jesús Lirola Manzano, Departamento de Psicología; Verónica V. Márquez Hernández, Departamento de Enfermería, Fisioterapia y Medicina Fisioterapia y Medicina. Área de Enfermería; Nuria del Mar Torres López, Departamento de Filología; Encarnación Martínez Beltrán, Jefa de Negociado del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería, como Secretaria (con voz, pero sin voto).

•**Premio a la Mejor Tesis Doctoral de 1000 euros y Diploma acreditativo.**

Premiada: Marta Pardo Miranda, Programa de Doctorado: Doctorado en Ciencias Económicas, Empresariales y Jurídicas. Título de la tesis: *El Delito de Trata de Seres Humanos. Una aproximación Político-Criminal*. Directora: Fátima Pérez Ferrer.

La Comisión de Selección ha estado integrada por: Eva María Díez Peralta, Directora de la Unidad de Igualdad, como presidenta. Vocales: Estefanía Acién González, Departamento de Geografía, Historia y Humanidades; Raquel Dominica Bonachera Villegas, Departamento de Derecho (Derecho Procesal); María del Mar Gómez Lozano, Departamento de Derecho (Derecho Mercantil); Jesús Muyor Rodríguez, Departamento de Psicología; María del Carmen Valls Martínez, Departamento de Economía y Empresa; Encarnación Martínez Beltrán, Jefa de Negociado del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería, como Secretaria (con voz, pero sin voto).

La vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la UAL los ha animado a que su "aportación académica a la igualdad se mantenga como un compromiso transversal", que las acompañe "en todo vuestro desarrollo profesional y personal", textualmente, y ha destacado que "han puesto de manifiesto que el trabajo académico es una aportación importante a los grandes problemas de nuestra sociedad".

•10 de marzo a las 11:00 horas en el Auditorio de la Universidad de Almería: Jornada sobre *Derecho y Justicia en clave de Género*, con las ponencias de Gloria Poyatos Matas, Magistrada de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, y Flor de Torres Porras, Fiscal Delegada de Andalucía sobre Violencia de Género.



Jornada

10 de marzo. 2023

“Derecho y Justicia en clave de Género”

Gloria Poyatos Mata
Magistrada de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias

Flor de Torres Porras
Fiscal Delegada de Andalucía de Violencia sobre la Mujer

11:00 h. Auditorio UAL

www.igualdad.ual.es

8M ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD

•Exposición *AstrónomAs*, un viaje de la mano de muchas mujeres que llevará a descubrir muchos de los misterios de la Astronomía que ellas han desvelado con arrojo, alegría y afán. Exposición del 14 al 24 de marzo en la Sala Bioclimática (Edificio Departamental de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de Almería).



8M igUALdad

ASTRÓNOMAS

Del 14 al 24 de marzo

Sala Bioclimática
Edificio de Humanidades y Ciencias de la Educación

PASAPORTE CULTURAL UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD

31 DE MARZO: TALLER DE DEFENSA FEMENINO

El Club Deportivo Shorinji Kempo Almería, con la colaboración de UAL Deportes y la Unidad de Igualdad de Género, ha ofrecido de forma gratuita un Taller de Defensa Femenina, que se ha desarrollado el viernes 31 de marzo, de 18:00 a 20:30 h. en el Aula de Formación y Tatami del Centro Deportivo UAL. En este taller se ha desarrollado una primera sesión teórica, de una hora de duración, para conocer las fases de la defensa o “barreras”, las premisas sobre la defensa personal y algunas reglas generales. Una segunda sesión práctica se ha destinado a llevar a cabo una serie de ejercicios y técnicas de golpeo y escapes básicos.



8M: PREMIOS DE LA PLATAFORMA MUJERES INFLUYENTES DE ALMERÍA (MIA)

La profesora **Maribel Ramírez Álvarez**, Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería, ha sido una de las seis mujeres galardonadas en los premios que ha concedido, con ocasión del **8M Día Internacional de la Mujer**, la Plataforma Mujeres Influyentes de Almería, creada bajo la dirección de María Montagut que, con acierto, pretende impulsar y dar visibilidad al talento femenino de la provincia.

En particular, este premio lo ha recibido en la categoría de Función Institucional, Pública y Política, en la medida en que ha sido una de las protagonistas principales en la creación de la Unidad de Igualdad de Género la UAL, que tiene como misión elaborar y

MIA
MUJERES
INFLUYENTES
DE ALMERÍA

desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en nuestra institución, y coordinar las acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios. También como promotora de las alianzas interinstitucionales Almería Unida contra la Violencia de Género y Almería Unida por la Igualdad.

La entrega de este reconocimiento tuvo lugar el 2 de marzo, en una gala que se desarrolló en el Auditorio de la Maestro Padilla de nuestra ciudad.

Todo el equipo de personas que integramos el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, así como los miembros del Consejo de Redacción de esta revista, queremos trasladar a Maribel nuestras más sinceras felicitaciones, y hacer partícipes de este feliz acontecimiento a todos los colectivos de la comunidad universitaria y de la sociedad en general.



28 DE MARZO: DESAYUNO DE EL DIARIO IDEAL EN COLABORACIÓN CON LA UAL

El diario IDEAL, con la colaboración de la Universidad de Almería, celebró la mañana del 28 de marzo el desayuno informativo '**Sociedad igualitaria: ¿mito o realidad?**' con la finalidad de arrojar un poco de luz sobre la igualdad entre hombres y mujeres en las instituciones, sector privado, sector tecnológico y sector científico. Entre los participantes estuvieron la

Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Almería, Eva Díez Peralta; la presidenta de la Asociación de Mujeres Empresarias de la provincia de Almería (ALMUR), Amalia Salvador; el director de Divulgación Científica de la Universidad de Almería, José Antonio Garrido y la profesora de Estadística e Investigación Operativa de la Universidad de Almería, Inmaculada López García. De este modo, los participantes tomaron partido en un debate sobre la temática de la igualdad de oportunidades que se encargó de moderar el delegado de IDEAL Almería, Miguel Cárceles, y del que se obtuvieron pistas sobre cuál era y está siendo la tendencia en la materia y qué herramientas se están manejando para avanzar a una igualdad plena de oportunidades



ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN ORGANIZADAS POR MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN COLABORACIÓN CON LA UNIDAD DE IGUALDAD.

JORNADAS VISIBILIZANDO LA ACTIVIDAD DE LAS MUJERES: UNA HISTORIA ECONÓMICA Y SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. 1ª EDICIÓN.

La primera edición de estas jornadas se desarrolla en marzo de 2023, y cuenta con un ciclo de charlas sobre el papel de la mujer en la sociedad y economía desde la Edad Moderna.

Las jornadas se celebran en tres sesiones: el viernes 16 de marzo (Aula Magna del Aulario IV); y el viernes 24 y lunes 27 de marzo de 2023 (Aula Magna del Edificio de Humanidades y CCEE II).

Estas jornadas están organizadas por el Grupo de investigación Historia Económica y Desarrollo (SEJ667), del área de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad de Almería.



VIII JORNADAS HISTÓRICO-FEMINISTAS

Organizadas por la Asociación Juvenil y Cultural de Historia Sapere Aude UAL, en colaboración con la Unidad de Igualdad de Género, el jueves 30 de marzo a partir de las 18:30 h. se celebran las VIII Jornadas Histórico Feministas en Port of Spain, Almería, con el siguiente programa:

De 18:30 a 19:30 h: Charla de María del Carmen Pérez Artés sobre Las nodrizas de las inclusas andaluzas: Almería, Málaga, Cádiz y Sevilla.

De 20:00 a 21:00 h: Retransmisión en directo del podcast "El Ratico" (2x10: No somos histéricas, somos históricas).

De 21:00 a 22:00 h: Actuación musical del grupo Teen Quintet. Organiza: Sapere Aude UAL (Asociación Juvenil y Cultural de Historia).



JORNADA SOBRE ESTEREOTIPOS Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN JÓVENES:

El lunes, 20 de febrero, a las 16.00 horas, tuvo lugar en el Auditorio UAL la ponencia "Si tú me vienes hablando de amor permíteme que te dé mi opinión", impartida por Carmen Ruiz Repullo, socióloga española especializada en violencia de género en adolescentes y jóvenes.

Esta jornada está organizada por el grupo de investigación GISA: Grupo Indalo de Sociología Aplicada (SEJ 419) y la Universidad de Almería. Colabora la Unidad de Igualdad de Género y el departamento de Geografía, Historia y Humanidades de la UAL.



3 Y 4 DE MARZO: 10º ENCUENTRO DE TUNAS FEMENINAS DE ALMERÍA

La Tuna Femenina de la Universidad de Almería organizó los días 3 y 4 de marzo el primer encuentro internacional de tunas femeninas en la ciudad de Almería, que se celebró en el Teatro Apolo. El dinero recaudado ha ido de forma íntegra para los diferentes proyectos que lleva a cabo Manos Unidas con mujeres y menores en países en vías de desarrollo, en el marco de su labor de cooperación internacional.

