

igUALdad

Nº 23

Julio 2023

JIMENA QUIRÓS

(Almería, 1899 - Madrid, 1983)

Oceanógrafa

Licenciada en Ciencias con premio extraordinario en Ciencias Naturales, fue la primera mujer científica en España en embarcarse en una campaña oceanográfica (1930) y en 1932 se convirtió en la primera científica contratada por el Instituto Español de Oceanografía (IEO).

Continuó sus estudios en el extranjero, especializándose en la física de las ciencias marinas, a la que dedicó la mayor parte de su carrera.

Además de a la Ciencia, dedicó su vida a la política, defendiendo las demandas de las mujeres como el acceso a los estudios y al trabajo remunerado.

De 1933 a 1940 se dedicó a la docencia y, en 1940, la dictadura franquista le cesó de sus cargos y la expulsó del IEO, por su ideología política.

Tras tres años de litigio, en 1966 Jimena obtuvo el indulto franquista y consiguió su regreso en el IEO, pero ya como jubilada.

DE ALMERÍA A MADRID

Jimena se trasladó de Almería a Madrid, en 1917 para estudiar Ciencias en la Universidad Central (hoy Universidad Complutense). Vivió en la Residencia de Señoritas relacionadas con mujeres relevantes de los mundos de la cultura, la ciencia y la política de la primera mitad de siglo XX. María de Maestre, María Mallo, María Contreras, Clara Campamor, Matilde Muñoz y Victoria Kent fueron algunas de ellas.

Al mismo tiempo, se apuntó a varios cursos que se impartían en el Instituto Español de Oceanografía (IEO) como "Técnicas de microscopía aplicada al plancton", "Oceanografía" y "Química del mar", donde comenzó a trabajar como "alumna interna".

En 1921 se licenció en Ciencias con premio extraordinario en Ciencias Naturales.

EN EL GIRALDA

EN EL IEO

La alumna, y tras su estancia en el extranjero, regresó al IEO en 1930 para trabajar en el Departamento de Oceanografía. Fue la primera mujer contratada por el IEO y la primera en embarcarse en una campaña oceanográfica. En 1932 se convirtió en la primera científica contratada por el IEO.

Continuó sus estudios en el extranjero, especializándose en la física de las ciencias marinas, a la que dedicó la mayor parte de su carrera.

Además de a la Ciencia, dedicó su vida a la política, defendiendo las demandas de las mujeres como el acceso a los estudios y al trabajo remunerado.

De 1933 a 1940 se dedicó a la docencia y, en 1940, la dictadura franquista le cesó de sus cargos y la expulsó del IEO, por su ideología política.

Tras tres años de litigio, en 1966 Jimena obtuvo el indulto franquista y consiguió su regreso en el IEO, pero ya como jubilada.

ENSEÑANZA
Y ESTUDIOS
EN EL
EXTRANJERO

ENTREVISTA

FLOR DE TORRES

ARTÍCULOS

TRABAJO Y ESFUERZO EN CLAVE DE
GÉNERO: UNA TRAYECTORIA VITAL EN EL
ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
LA LITERATURA SE ESCRIBE CON PALABRA
DE MUJER, PERO SE FIRMA CON ANÓNIMO

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA igUALdad Nº 23

JULIO 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 23. JULIO 2023

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. FLOR DE TORRES PORRAS	07
FISCAL DELEGADA DE ANDALUCÍA DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER	
ARTÍCULO. TRABAJO Y ESFUERZO EN CLAVE DE GÉNERO: UNA TRAYECTORIA VITAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	13
CRISTINA BOTELLA ARBONA	
ARTÍCULO. LA LITERATURA SE ESCRIBE CON PALABRA DE MUJER, PERO SE FIRMA CON ANÓNIMO	19
ROCÍO JUÁREZ	
ARTÍCULO. ANNIE ERNAUX: ESCRIBIR EL FEMINISMO PARA LLEVARLO A TÉRMINO	24
ANTONIA SÁNCHEZ VILLANUEVA Y M ^a LORETO CANTÓN RODRÍGUEZ	
ARTÍCULO. SUMANDO ESFUERZOS DESDE EL ÁMBITO SANITARIO ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	28
COMISIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSPITAL HLA MEDITERRÁNEO	
RESEÑA. “MATERNIDADES PRECARIAS”, DIANA OLIVER	32
UNA RESEÑA DE MARÍA DEL CARMEN RESINA GONZÁLEZ	
RESEÑA. “SÚPER MARIO BROS. LA PELÍCULA”, EL SEQUESTRO DE LA PRINCESA	36
UNA RESEÑA DE MARCOS PÉREZ URBANO	
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE. SEVILLA	38
TERRITORIO ESTUDIANTE. LA LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI	45
MIGUEL MACHADO DÍAZ	
TERRITORIO ESTUDIANTE. UNA VALORACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 10/2022 DE GARANTÍA DE LA LIBERTAD SEXUAL O LEY DEL SÓLO SÍ ES SÍ	50
LUCÍA SOTO LÓPEZ	
TERRITORIO ESTUDIANTE. REIVINDICACIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA COMO AFRONTAMIENTO AL ESTIGMA: INFORME PRELIMINAR SOBRE LA CONCIENCIA DEL ESTIGMA EN MUJERES JÓVENES MUSULMANAS DE LA COMARCA DE NÍJAR	55
MARÍA ELENA VERDEGAY MAÑAS	
RECONOCIMIENTOS. VERÓNICA MÁRQUEZ: FINALISTA MEJOR MODELO DE UTILIDAD DE UNA MUJER INVENTORA	62
CULTIVANDO IGUALDAD	64

EDITORIAL

IGUALDAD.

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

El editorial de este número de la revista va dirigido principalmente a reflexionar sobre el compromiso continuo y los avances logrados en esta institución en la promoción de la igualdad de género y de los derechos humanos.

Desde el principio, hemos comprendido que la igualdad no es solo una meta a alcanzar, sino un compromiso constante que debe permear en todas las facetas de nuestra institución. En este sentido, hemos trabajado arduamente para establecer un marco normativo sólido que nos guíe en este camino. La incorporación de la unidad de igualdad de género en nuestros estatutos universitarios en 2018 marcó un hito importante, sentando las bases para una transformación profunda en nuestra cultura institucional.

Nuestro primer Plan de Igualdad, vigente hasta el 31 de enero de 2024, respaldado por diagnósticos previos tanto cuantitativos como cualitativos, fue un paso crucial para identificar las áreas de mejora y definir estrategias concretas. Nos enorgullece decir que hemos implementado con éxito políticas y medidas que han fomentado una mayor inclusión y equidad en nuestra comunidad universitaria.

La aprobación del Protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual en 2018 fue un claro mensaje de que no toleraremos ninguna forma de violencia o discriminación. Nos hemos esforzado por crear un entorno seguro y libre de miedo, donde todos los miembros de nuestra comunidad puedan desarrollarse plenamente, sin importar su identidad de género u orientación sexual.



*Vicerrectora de Estudiantes,
Igualdad e Inclusión*

Sin embargo, nuestro compromiso va más allá del cumplimiento normativo. Reconocemos que la excelencia universitaria implica ir más allá de las regulaciones y buscar un cambio real en nuestra sociedad. Por ello, hemos promovido una cultura de igualdad y respeto en todos los aspectos de nuestra institución. Hemos implementado programas de sensibilización y capacitación para crear conciencia sobre los desafíos que enfrentan las personas marginadas y para fomentar una mentalidad inclusiva entre nuestra comunidad, (Jornadas, talleres, convocatorias de ayudas, Premios fin de estudios, etc). Asimismo, hemos fortalecido la colaboración con estudiantes, profesorado, personal administrativo y otras partes interesadas, reconociendo que todos juegan un papel fundamental en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

En este viaje, hemos aprendido que la igualdad no es un destino final, sino un camino en constante evolución. Queda mucho por hacer y nos enfrentamos a desafíos continuos. Pero nuestra determinación no se debilita, y nos comprometemos a seguir trabajando juntos para avanzar hacia una sociedad inclusiva, donde cada persona sea valorada y respetada en igual medida.

El destino que queremos alcanzar con las políticas de igualdad está claro, pero tan importante como esa meta final son las huellas que esas políticas van dejando en todos y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria. Esas huellas son las que cambian, a medio y largo plazo, las ideas y las vidas de quienes formamos parte de nuestra sociedad. Las huellas que dejaremos en nuestra universidad son fundamentalmente tres:

1. Visibilizar la igualdad de género como problema y como aspiración común. Para ello se han realizado los distintos estudios que nos han llevado al diagnóstico de la situación y que se han presentado ante la comunidad universitaria; se aprobó el plan contra el acoso; se ha prestado atención y seguimiento a cada uno de los casos que han aparecido en la universidad. Todo esto ha contribuido a hacer visible el problema y a aportar soluciones individuales y colectivas para mejorar la situación.

2. Poner la igualdad de género en la agenda diaria de nuestra acción política. Los cambios normativos; el Plan de Igualdad y la certificación del mismo; la constitución de una Comisión de Igualdad plural junto con la adaptación de todas nuestras acciones y procedimientos a la normativa estatal y la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria en el desarrollo y ejecución de nuestras acciones han convertido la igualdad en un tema transversal en todas nuestras políticas institucionales.

3. La sensibilización y formación en materia de igualdad abiertas a todos los miembros de la comunidad universitaria y de nuestro entorno provincial se ha reflejado en múltiples acciones, talleres, conferencias, premios e incluso en la consolidación de esta revista como instrumento para mejorar nuestras cotas de igualdad de género.

Esas huellas ya han marcado el camino recorrido y nos impulsan a seguir avanzando hacia el objetivo de la igualdad real.

Este camino no ha sido un viaje en solitario de nuestro equipo de gobierno. Ha sido una senda compartida por muchas personas. Agradezco a todos los miembros de nuestra comunidad su apoyo y dedicación a esta causa. Sigamos siendo agentes de cambio, impulsando la igualdad en nuestras vidas diarias y extendiendo nuestro impacto más allá de los límites de nuestra institución.

En la revista IgUALdad, nos enorgullece compartir nuestras experiencias y conocimientos, y esperamos que estas reflexiones inspiren a otros a unirse a nuestro esfuerzo por construir un mundo mejor y más equitativo.

¡Sigamos avanzando juntos hacia la igualdad! Sigamos trabajando juntos para marcar la diferencia y convertir nuestra institución en un faro de excelencia universitaria.

ENTREVISTA

FLOR DE TORRES PORRAS

igUALdad. La Fiscalía ya no es un mundo de hombres. ¿Qué la animó a ejercer esta profesión? ¿Cómo valora la feminización de las profesiones jurídicas?

Flor de Torres (F.T.) Estuve ejerciendo una maravillosa profesión que es la abogacía por tradición familiar (padre, hermanos y ahora mi hijo) y tras ello quise profundizar en otras líneas profesionales del Derecho. Siempre quise ser Fiscal pues me permitió, desde mi experiencia, seguir defendiendo otras causas ya no privadas. Ostentar la defensa de la sociedad, de la ley, de las víctimas creo que es una función apasionante.

En relación a la feminización de las profesiones Jurídicas le transmito un dato según el Estudio de la Fiscalía general: como indicadores de igualdad el porcentaje de mujeres fiscales ha ido aumentando de forma progresiva, pasando de un 25 % de representación en la franja de edad de 70 a 72 años, a un 77 % de representación en la de 30 a 39 años, mientras que las fiscales de entre 25 y 29 años representan el 75 %.

Aunque parecen datos muy alentadores, en relación a la visión en perspectiva de género, que las mujeres podemos aportar a la Justicia, el dato desalentador es el que ocurre con los cargos directivos. Aunque han ido aumentando en los últimos años, no es concorde con los porcentajes descritos ya que ostentamos el 48%. Claro ejemplo del techo de cristal consolidado en la carrera Fiscal. Aunque tendemos a la igualdad es manifiestamente no representativo de la totalidad de la representación por sexo descrito.

I.G. Su especialización en violencia de género le habrá permitido conocer muchas situaciones complicadas, algunas quizás impensables. ¿Qué herramientas le han ayudado a enfrentarse a ellas?

F.T. No hay mejor herramienta que la psicología. Acercarnos a esa disciplina nos ayuda a comprender, a situar, a no cuestionar, a saber y conocer cómo es la



•**Licenciada en Derecho por la Universidad de Granada.**

•**Fiscal Delegada de la Comunidad Autónoma de Andalucía de violencia contra la mujer y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.**

•**Profesora Honoraria del Departamento de Derecho Público de la Universidad de Málaga.**

violencia de género. Cómo se desarrolla y cómo se expresa. Incluso en los delitos que son invisibles por naturaleza, como los delitos contra la integridad moral, los malos tratos psicológicos, los delitos de acoso, de hostigamiento. La psicología permite no solo empatizar con las víctimas sino además conocer sus códigos de conducta y por supuesto saber situar los mecanismos de defensa que usan los maltratadores para no reconocer sus actos y proyectar la culpa a las víctimas.

Si estás formado en nociones de psicología puedes perfectamente desarrollar otra disciplina necesaria para interactuar con las víctimas de la violencia de género y sus hij@s: la empatía. De no ser así el mayor acto de injusticia que podemos cometer con las víctimas es su cuestionamiento.

I.G. En línea con la pregunta anterior, ¿existen suficientes medios para atender las necesidades de formación de los profesionales de la justicia? ¿Qué se podría mejorar?

F.T. La mejor herramienta es la formación que permite su especialización. Pero no puede ni debe ser una formación puntual. Ha de ser continua y desde la perspectiva de género como ciencia metodológica. Y siempre con una visión interdisciplinar.

En línea a lo que le comentaba de la Psicología, pero uniéndonos a la Medicina, a la Sociología y Ciencias Sociales, la Antropología. Formándonos en la detección de la violencia de género para que sea el profesional el que detecte y denuncie cuando la víctima no pueda hacerlo por estar sometida a ese proceso de victimización.

Creo que hay que hacer una revolución en los planteamientos. Hay que seguir trabajando jurídicamente, pero abrazar a otras disciplinas e intentar que la formación sea interdisciplinar. Porque la violencia de género es transversal y puede ser detectada y denunciada en diversas y variadas formas. Por ello es importante y necesaria esa formación desde la justicia, pero también a la inversa en todas las disciplinas no jurídicas.

I.G. Acaba de dirigir un curso de la Fiscalía General del Estado sobre buenas y malas prácticas en los enfoques con perspectiva de género. ¿Hacia dónde debemos marcar el rumbo?

“(...) la violencia de género es transversal y puede ser detectada y denunciada en diversas y variadas formas”

F.T. Nuestro rumbo siempre ha de ir a la detección de la violencia de género y a la actuación sin paliativos. En una línea absolutamente paralela a la protección y tratamiento integral de la víctima y de l@s hij@s de la violencia. Y cuando hablo de detección y tratamiento hablo también de la importante labor de los medios de comunicación presentes también en el curso que usted refiere. La información debe ser imparcial pero el periodismo no puede ser neutral frente a la violencia de género por afectar a todos los derechos fundamentales y derechos humanos al igual que no lo es frente a otros problemas que afectan a los derechos que se denuncian de forma constante: guerras, terrorismo... Abordarlo a diario en todas sus formas visibilizando las aptitudes machistas contribuye a su erradicación.

I.G. La educación es una de las claves para luchar contra la violencia y la discriminación en materia de género. ¿Cómo podemos contribuir desde las universidades? ¿Cuál es su percepción sobre la igualdad de derechos en la universidad?

F.T. Es esencial que la perspectiva de género como ciencia metodológica, de análisis y correctora de la desigualdad estructural esté presente en todas las disciplinas. No solo hay que educar en igualdad como precepto constitucional y formal consagrado en el artículo 14 de la Constitución, hay que educar en igualdad real. Ello se consigue insertando de forma transversal la igualdad, en la Universidad, no solo como asignatura, sino insertando formaciones continuas con cursos, ponencias, expertos de forma continuada.

I.G. En el desarrollo de su labor como Profesora Honoraria del Departamento de Derecho Público de la UMA, ¿qué ha podido aportar desde su visión y experiencia profesional al avance del conocimiento?

F.T. Pues yo creo que doy una visión práctica del conocimiento jurídico. En todas las disciplinas y especialmente en el Derecho hay un abismo entre la teoría y la práctica. Nuestros alumnos que ejercerán el día de mañana como profesionales del Derecho han de saber cómo funcionamos dentro de los Juzgados, Fiscalías, Audiencias. Cómo se articulan los mecanismos de un juicio. Y especialmente la labor de comprensión de cómo actúa una víctima en un proceso judicial, cómo podemos interactuar con ella y por sus derechos y necesidades.

“En todas las disciplinas y especialmente en el Derecho hay un abismo entre la teoría y la práctica”

I.G. Los nuevos tiempos nos traen nuevos desafíos, como la tecnología, pero éstas no siempre juegan a favor de la protección de las víctimas de violencia de género. ¿En qué pueden resultar buenas aliadas?

F.T. La tecnología puede ser un instrumento que se alíe con un maltratador para hostigar, acosar e intimidarla por las redes sociales. Pero también las redes son instrumento metodológico para que tanto las instituciones, como la información vertida a través de ellas esté siempre presente. Se han de dar mensajes e informaciones contra la violencia de género, campañas, noticias y muy especialmente combatiendo las *fake news* que tanto circundan en la información de la violencia de género.

I.G. Especialmente preocupantes son las plataformas y aplicaciones que sirven para poner en contacto a personas, pues detrás de ellas se esconden a veces perfiles violentos. ¿Cómo podemos actuar frente a este novedoso peligro virtual para proteger a las víctimas, que son de todas las edades?

F.T. Denunciándolo. No podemos proteger a una víctima si no denuncia. Hay cuerpos especiales en la Policía Nacional y la Guardia Civil especializados no solo en violencia de género sino también en toda la tipología de delincuencia informática cometida a través de las redes sociales. Y es el único camino para que esa alianza de maltratador y redes siga hostigando a la víctima. Además, estos tipos de delitos siempre dejan huella digital y se combaten de forma muy certera propiciando medidas eficaces para combatirla y que no se reitere.

I.G. En relación con la difusión de los casos de violencia de género en los medios, ¿cree que podría llegar a ser una forma de prevención o actúa más bien en sentido contrario?

F.T. Los medios son un excelente instrumento no solo de información sino de formación y educación. Ya le comenté al principio que los medios no pueden estar ajenos a la denigración de sus derechos fundamentales que sufren las víctimas de la violencia de género. Pero la información requiere una continuidad informativa con difusión de sentencias y procesos. Condenas y logros judiciales contra la violencia de género.

El contraste de las noticias evitando las *fake news*. La creación de mensajes positivos de mujeres que han

“(...) la información requiere una continuidad informativa con difusión de sentencias y procesos”

salido de la violencia. La transmisión de esperanza y confianza en el sistema con entrevistas a personas expertas: de la psicología, la sociología, la sanidad, la Administración de Justicia, la educación, las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. Todo ello da rigor a la noticia y son instrumento eficaz para la concienciación que forma parte de la lucha contra la violencia.

I.G. Entre las experiencias de cooperación internacional que ha vivido, ¿cuál destacaría y por qué? ¿Cómo podemos ayudar desde España a las mujeres juristas que están viviendo situaciones difíciles en otros países?

F.T. Todas han sido gratificantes, aunque recuerdo el proyecto ADL que desarrollé en Marruecos para la creación de redes asistenciales a víctimas de violencia de género y su conexión con los órganos judiciales. En los inicios prácticamente de la Ley Integral, nuestra LO 1/04, tuve ocasión de exportar nuestra experiencia de la especialización en materia de la violencia de género a nuestro país vecino siendo consolidado nuestro trabajo con una excelente Magistratura y Magistratura du Parquet (Fiscalía) que se hicieron eco de este proyecto que desarrollé como Consultora en Marruecos.

I.G. Hay muchos hombres que defienden la igualdad. ¿Por qué no se hacen más visibles? ¿Qué temen?

F.T. No creo que sean tan pocos, sí menos visibles. Tal vez la materia de la violencia de género debería dejar de ser monopolio casi exclusivo de mujeres. A lo largo de estos años he reflexionado mucho sobre ello y considero que no somos mujeres que ayudamos a mujeres. Ha de ser toda la sociedad la que preste su apoyo incondicional a este tipo especial de víctimas porque la violencia de género es una cuestión de estado como nos reconocen constantemente nuestros textos legales integrales que ya poseen una perspectiva de género. Y en el Estado los hombres y las mujeres hemos de ser los defensores de la igualdad.

I.G. Ha recibido muchos premios de reconocimiento a su labor. ¿Cuál le ha emocionado más?

F.T. Todos han sido maravillosos. Me he sentido respaldada en mi trabajo y han supuesto un impulso personal y profesional. Saber que nuestra labor es reconocida nos empodera. Pero tal vez como andaluza recibir la Medalla de Andalucía en 2014 por mi trayectoria profesional es

“(...) en el Estado los hombres y las mujeres hemos de ser los defensores de la igualdad”

un honor. La recibí con inmensa gratitud y responsabilidad. También el premio del Observatorio de violencia doméstica y de género que recibí en 2019 fue una consagración profesional porque lo otorgaba la máxima instancia Judicial en materia de violencia de género dentro del Consejo General del Poder Judicial. Compartirlo con maravillos@s premiad@s fué maravilloso pero especialmente con su majestad la Reina Doña Leticia con la cual tuve el honor de compartir la distinción ese año.

I.G. Sabemos que avala la importancia de la lectura y que forma parte de club integrado por mujeres juezas. ¿Qué le aporta esta experiencia? ¿Qué obras nos recomendaría para una lectura estival?

F.T. Sí, es un honor pertenecer y contribuir al club de lectura de la Asociación de Mujeres Juezas de España. En el presenté hace unos meses el libro "FUEGO" de la periodista y escritora Gema Peñalosa. Un libro de la historia real de una agresión sexual de una menor y la profunda soledad y aislamiento de la víctima en una sociedad no concienciada ni preparada para atender de forma integral a las víctimas de las agresiones sexuales. El hecho está magistralmente tratado y narrado en la secuencia de la evolución del proceso, de la sociedad y soledad de sus dos víctimas de unos hechos del año 1978. Acabas preguntándote como sería hoy la historia de Verónica y Mari Carmen. Yo tengo la esperanza de que no acabarían sintiendo la profunda soledad y estigma que sufrieron en aquellos años.

"(...) es un honor pertenecer y contribuir al club de lectura de la Asociación de Mujeres Juezas de España"

ARTÍCULO

TRABAJO Y ESFUERZO EN CLAVE DE GÉNERO: UNA TRAYECTORIA VITAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Palabras de agradecimiento de la Dra. Cristina Botella Arbona. Medalla de Honor de la Facultad de Psicología. Universidad de Almería, 19 de enero de 2023.

Muy buenos días a todos los compañeros y amigos que han decidido participar en este acto de reconocimiento a las tareas realizadas por muchas personas de la Universidad de Almería o en distintas acciones relacionadas con ella.

Por lo que a mí respecta, en primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento por esta distinción que ha tenido a bien concederme la Facultad de Psicología de la Universidad en la convocatoria de 2023. En este acto, en el que celebramos el día de nuestro patrón, Juan Huarte de San Juan, quiero manifestar mi admiración por esta joven universidad, fundada en 1993, que tiene muchos puntos de contacto con la Universitat Jaume I de la que provengo: cuenta con un número similar de estudiantes, ha crecido de forma notable desde su puesta en marcha, convirtiéndose en una de las principales universidades de España en investigación y transferencia de conocimiento, en campos tan importantes como la agroalimentación y el medio ambiente, además de haber contribuido de forma crucial al despegue económico, social y cultural de la provincia de Almería. Sin duda, todos ustedes pueden estar orgullosos de lo que han conseguido en estos 30 años.



CRISTINA BOTELLA ARBONA

- Doctora en Psicología por la Universidad de Valencia.
- Catedrática en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universitat Jaume I (UJI).
- Fundadora y directora del Laboratorio de Psicología y Tecnología (1993-2018): www.labpsitec.es

También quiero manifestar mi afecto por esta universidad desde sus inicios, ya que yo misma participé en las primeras ediciones del Programa de Doctorado en Psicología y, durante años, muchas personas de mi grupo han colaborado con los programas de los másteres coordinados por la Dra. Gómez-Becerra y, asimismo, en distintas acciones de investigación. Muchas gracias por todas las oportunidades que nos han ofrecido.

Toda mi vida he intentado esforzarme y trabajar para conseguir objetivos que considero relevantes. Siempre pensando en que se puede hacer algo más, que es posible intentar ir un poco más allá, superar los límites... En definitiva, siempre soñando y soñando; siempre trabajando y trabajando. Ahora bien, realmente, no ha habido en ello ningún mérito. Simplemente, me he dedicado a hacer lo que más me gusta: leer, estudiar e investigar. Eso me ha permitido alcanzar algunos logros en la Academia, como ser la primera mujer catedrática de la Universitat Jaume I y liderar un equipo de personas tan extraordinario como *LabPsiTec*, que ha participado en más de 60 proyectos de investigación, nacionales e internacionales y que ha producido numerosas publicaciones en revistas científicas de primer nivel, que han contribuido a situar a la UJI en puestos relevantes en los rankings de excelencia académica e investigadora.

Ahora, como Profesora Emérita, sigo teniendo el privilegio de trabajar, codo a codo, con todo el equipo de mi grupo de investigación y con muchos alumnos. Precisamente, esto es lo mejor de nuestra profesión, estar en contacto con gente joven con grandes ideas y enorme fuerza para llevarlas a cabo. Por ello, desde un punto de vista académico, también quiero dar las gracias a todas las personas que, a lo largo de mi trayectoria profesional, han confiado en mí y me han apoyado durante todos estos años, pues sin ese apoyo no hubiera podido hacer nada. Conviene recordar aquí que pertenecemos a la progenie humana y, por tanto, somos seres eminentemente sociales.

Asimismo, quiero manifestar públicamente que esta medalla pertenece también a todos los miembros de *LabPsiTec*, mi grupo de investigación. Sin su

“(...) esto es lo mejor de nuestra profesión, estar en contacto con gente joven con grandes ideas y enorme fuerza para llevarlas a cabo”

trabajo y buen hacer, sin sus aportaciones no hubiera podido lograr nada en mi vida académica. Durante décadas algunas líneas de investigación fundamentales en nuestro grupo han sido el desarrollo de protocolos de tratamiento psicológicos basados en la evidencia, la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para mejorar el campo de los tratamientos psicológicos, así como profundizar en la comprensión de distintos factores relacionados con el bienestar humano, como la sabiduría, la creatividad, el optimismo, o la compasión etc.

Si en los próximos cien años todo va en la línea señalada, los nuevos artilugios y estrategias basadas en las TIC para mejorar la eficacia y la eficiencia de la Psicología Clínica pueden dar lugar a cambios radicales en el funcionamiento humano. Me parece importante en este contexto, recordar a Xavier Zubiri (1964) cuando insiste en que es la *capacidad de habérselas con las cosas como realidades*, y no como meros estímulos, lo que claramente diferencia al ser humano de otros organismos vivos. José Luis Pinillos (1975), recordando al maestro, afirma que el hombre es un *animal de realidades* (de hecho, el ser humano sería el único animal que puede crear realidades) y subraya la clara diferencia existente entre percibir un *medio* (esto es, un conjunto de estímulos prefijados) a percibir un *mundo* en el que las cosas no están prefijadas; bien al contrario, como insiste Ilya Prigogine, se trata de un universo formalmente abierto (Prigogine y Stengers, 1983). Precisamente, esta visión del ser humano cercana a la de Zubiri como un sistema abierto, como un agente activo, nos abre las posibilidades de actuar en el *mundo*, de intentar mejorarlo.

Sin duda, el existir es un proceso de construcción continua a partir de *la realidad* o, como diría Ortega, de *la circunstancia* que nos toca vivir a cada uno de nosotros. Se trata de aprender y progresar, precisamente, a partir de dichas circunstancias, de los errores y/o los aciertos que cometamos al tratar de hacerles frente. Para ser más precisa, aprender y progresar, fundamentalmente, como dice Popper (1994), a partir de los errores.

“Sin duda, el existir es un proceso de construcción continua a partir de la realidad o, como diría Ortega, de la circunstancia que nos toca vivir a cada uno de nosotros”

Mi lema, desde siempre, ha sido y sigue siendo: *naciendo y aprendiendo, muriendo y aprendiendo*. Por tanto, la cuestión que sigue en pie sería, si ponemos en marcha todo lo que hemos aprendido en este camino de investigación, ¿a dónde nos conducen estos nuevos desarrollos? La cuestión no es trivial y, por tanto, es un imperativo ético reflexionar sobre ella. Conviene recordar el consejo de Bertalanffy (1967, 1968) acerca de que cualquier intervención humana tiene un precio, no importa lo bien intencionado que esté el agente de tal intervención. Si trasladamos esto al campo de los tratamientos psicológicos y al objetivo de mejorar su eficacia y eficiencia por medio de las TIC, cabría plantearse: ¿en qué ser humano (o en qué organismo cibernético) estamos pensando? Las saludables dudas siempre estarán ahí. Por el momento, sigo creyendo (Botella, 2009; 2011) que no convendría contribuir a la destrucción o la perturbación de procesos que hayan demostrado ser centrales para esa capacidad del ser humano de *habérselas con las cosas como realidades*. Sí convendría facilitar la aparición de patrones de funcionamiento que pudieran resultar útiles y beneficiosos en el proceso de evolución y progreso del ser humano, tanto desde un punto de vista individual como social, como la generosidad, la eudaimonia o la empatía.

Asimismo, hemos progresado en la comprensión de lo patológico y del bienestar. Ahora sabemos que el funcionamiento psicológico óptimo es mucho más que puro disfrute, hedonismo y no tener problemas; también sabemos que ese funcionamiento psicológico óptimo no se regala y tampoco se puede comprar, bien al contrario, hay que esforzarse para lograrlo y lo sabemos bien los que nos dedicamos a la clínica. En buena medida, depende del establecimiento de metas con significado personal por las que hay que luchar y, a poder ser, que supongan un beneficio para otros. Generalmente, esto supone esfuerzo, dedicación, trabajo y disciplina. Sin embargo, la recompensa es muy elevada. *“La buena vida, la vida plena no es la ausencia de problemas, sino desarrollar la capacidad, la fuerza, la valentía y la alegría de hacerles frente y superarlos y, si esto no es posible, aceptarlos”* (Botella, 2011, pág. 243).

“Sí convendría facilitar la aparición de patrones de funcionamiento que pudieran resultar útiles y beneficiosos en el proceso de evolución y progreso del ser humano, tanto desde un punto de vista individual como social, como la generosidad, la eudaimonia o la empatía”

Todo esto tiene importantes implicaciones para la época que nos ha tocado vivir. Estamos en una profunda crisis económica y también en una profunda crisis de valores. Buena parte de la sociedad (al menos, la occidental) se había (o, nos habíamos) acostumbrado a tenerlo todo; tenerlo, además, rápidamente y con poco esfuerzo. A corto plazo, esto podía resultar satisfactorio, a medio o a largo plazo, sin duda, es una catástrofe personal y social. La Psicología ya nos enseñó durante la primera mitad del S. XX que, para un desarrollo adecuado, los niños necesitan una combinación de afecto y normas claras de actuación (el mundo es demasiado complicado), normas que hacen referencia a conductas que deben cumplirse. Ahora también sabemos que, para lograr desarrollarnos de forma óptima como personas, para poder alcanzar altas cotas de satisfacción personal y bienestar, hacen falta otras cosas; sin duda, las más importantes son el esfuerzo, la dedicación, el trabajo, la implicación personal y el tener muy en cuenta las repercusiones que puede tener todo ello sobre otras personas y sobre la sociedad. Como subraya Layard (2006), en su libro sobre la felicidad, *“Las personas necesitan sentirse necesarias”*.

Por tanto, es imperativo seguir llamando la atención a los responsables políticos y a las autoridades académicas acerca de la importancia de transmitir estos valores y promocionar este tipo de perspectivas, tanto entre nuestros escolares, como entre nuestros alumnos en la universidad. Todos ellos deberían saber que la forma más sencilla de alcanzar un alto grado de satisfacción personal y, además, promocionar con ello su salud física y mental, depende de algo tan sencillo y barato como *trabajar y esforzarse en el logro de una meta que les resulte interesante, potenciar el optimismo y darse a otros* (Botella, 2009).

Habría que diseñar estrategias para hacer llegar estos sencillos mensajes a todos aquellos a los que puedan beneficiar. Mientras tanto, y desde una perspectiva más tradicional, no puedo dejar de recordar dos de las enseñanzas que Ortega y Gasset nos transmitió en su famosa conferencia de 1930 acerca de la *Misión de la Universidad*. En

“(...) para lograr desarrollarnos de forma óptima como personas (...), las cosas más importantes son el esfuerzo, la dedicación, el trabajo, la implicación personal y el tener muy en cuenta las repercusiones que puede tener todo ello sobre otras personas y sobre la sociedad”

primer lugar, su afirmación clara acerca de que la ciencia implica esfuerzo, dedicación y vocación, *“El científico viene a ser el monje moderno”* nos dice Ortega. Por otra, sus planteamientos acerca de la vida y el cómo vivirla y resolverla. *“Vivir es, de cierto, tratar con el mundo, dirigirse a él, actuar en él, ocuparse de él. Si estos actos y ocupaciones en que nuestro vivir consiste se produjesen en nosotros mecánicamente, no serían vivir, vida humana. El autómatas no vive. Lo grave del asunto es que la vida no nos es dada hecha, sino que, queramos o no, tenemos que irla decidiendo nosotros instante tras instante... la vida del hombre constituye para él un problema perenne”*. Las enseñanzas de Ortega, afortunadamente, nos clarifican muchas cosas y nos ayudan a diferenciar los aspectos centrales que habrá que cuidar y mimar en esas nuevas realidades, que puedan emerger en el futuro, para que la vida siga siendo *vida, vida humana* (Botella, 2011).

Mientras tanto, repetiré hoy lo mismo que les vengo diciendo a mis alumnos desde hace muchos años. La suerte que tenemos en la Academia al poder seguir este camino de exploración y descubrimiento que supone la investigación científica. Sinceramente, creo que no existe ninguna otra actividad humana que pueda resultar tan absorbente, divertida y estimulante. De nuevo le doy las gracias a Karl Popper (1994) por recordarnos que *“el futuro está abierto y el optimismo es un deber”*.

Muchas gracias por su atención.

***“creo que no
existe ninguna
otra actividad
humana que
pueda resultar
tan absorbente,
divertida y
estimulante como
la investigación
científica”***

ARTÍCULO

LA LITERATURA SE ESCRIBE CON PALABRA DE MUJER, PERO SE FIRMA CON ANÓNIMO

Comenzaré este artículo hablando de literatura en su más amplio sentido y sentimiento de la palabra. Sí, han leído bien, sentimiento. Porque lejos de profundizar en su significado, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como «arte de la expresión verbal o conjunto de las producciones literarias de una nación, de una época o de un género...» entre otras. La literatura debe ser comprendida como una herramienta de poder, capaz de cambiar el mundo. Pero también nos genera sentimientos tan dispares que pueden hacernos pasar del amor al odio, o de la tristeza a la alegría con unas pocas palabras. Hablamos así, no solo del placer de leer, sino de la ardua labor de escribir. Aquí es donde entra en juego la creatividad del escritor (y no escritora, lo entenderán más adelante) capaz de redactar obras que nos emocionen y que cambien o dictaminen el paradigma de un país. A partir de este punto es cuando entramos en materia y el tema se complica un poco. Me explicaré.

Sería absurdo pensar que el poder de la palabra pertenece a un solo sexo ¿verdad? Tan absurdo como no aceptar que la visión de la mujer en la literatura ha sido silenciada, ignorada, criticada, despreciada, ocultada y firmada bajo nombre de varón o anónimo, a lo largo de la historia universal. Incluso cuando se encontraba próxima a conseguir ese reconocimiento público literario, fue encasillada en géneros, infravalorada en los cánones literarios, y estigmatizada según las estructuras y lenguaje “propias de su sexo”.



ROCÍO JUÁREZ

•Escritora, Guionista y Directora.

•Diplomada en Relaciones Laborales, Máster en Recursos Humanos, y Especialista en Cinematografía.

•Galardonada con el Premio MIA (Mujer Influyente de Almería) en comunicación, cultura y deporte 2023. Premiada por su Carrera Profesional en el día de la mujer 2022 por el Ayuntamiento de Huércal de Almería.

Para comprender esta situación primero debemos ponernos en contexto. A finales del siglo XVIII la labor de la mujer se centraba en el marco doméstico, cuidando de sus hijos y del hogar. Sin libertad económica, social ni personal, su acceso a una educación académica y a la cultura en general no era fácil, ni estaba bien vista. ¿Para qué querría una mujer leer o escribir? ¡Es de locos! Por lo que la visión que se mostraba en la sociedad del sexo femenino era la que los hombres escribían en sus creaciones literarias. Si me permiten la comparación, nos encontramos así ante dos tipos de perfiles muy diferenciados; Eva, cargada de sexualidad, ejemplo del castigo ante la desobediencia, objeto de deseo y tentación. Y María, fiel reflejo de la correcta madre y esposa, obediente, sumisa y dócil. Así que no fue, y por desgracia, no sigue siendo fácil romper con estos estereotipos y roles.

Pero no seamos pesimistas y avancemos un poco más en el tiempo. Viajemos hasta el siglo XIX. Un nuevo movimiento de libertad e individualismo, marcará el paradigma de la sociedad en general de la época. Coyuntura que supone para la mujer el inicio real de un cambio. Toma conciencia de la cárcel emocional y pedagógica a la que está sometida desde hace años. A duras penas, comienza a tener acceso a la educación y a moverse en círculos socioculturales fuera del núcleo familiar. Dicho así suena muy fácil ¿verdad? Nada más lejos de la realidad. Desde este momento emprenden una lucha sin tregua hacia la igualdad de derechos entre sexos. Se crean unas bases sólidas desde la literatura mediante una perspectiva teórica del feminismo, es decir, ahora serán ellas las que cuenten su historia, escriban sus propios perfiles de mujeres reales, con sus virtudes y defectos sí, pero sobre todo con su propia voz.

Pero claro, si la mujer se dedicaba a escribir ¿quién se ocupaba de las labores del hogar? Buena pregunta de la que por desgracia conocemos la respuesta. Así que no es de extrañar que bajo este paradigma que marcaba la sociedad de la época, gran parte de las primeras manifestaciones escritas

“¿Para qué querría una mujer leer o escribir? ¡Es de locos!”

por mujeres fuesen autobiografías, diarios, cartas o novelas utilizadas como armas arrojadas de rebelión, reivindicación y reflejo del yugo patriarcal al que estaban sometidas. Sus textos, cargados de sentimientos, con tintes intimistas y amor por las cosas cotidianas, irradiaban rabia, frustración, angustia y dolor. Fiel reflejo de la situación de encierro emocional sufrido durante muchos años. Lo que nos lleva al encasillamiento de géneros del que hablábamos antes; “Las mujeres solo saben escribir poesía o novela romántica”, estigmatizando así su estilo literario al sentimentalismo. Pero también redactaban textos políticos reivindicando su igualdad frente al hombre en la sociedad. Pero eran despreciados y carecían de valor alguno ¿qué sabría una mujer sobre leyes o jurisprudencia? Si a esto le añadimos la imposibilidad para acceder a los cánones literarios, entendidos como un listado o catálogo que reúne a personas modelos a seguir en el marco de la literatura. La mujer, vuelve a estar encerrada dentro de su propia celda de libertad literaria.

Pero daremos un paso más, me niego a quedarnos en esta época. Viajaremos hasta la primera mitad del siglo XX. Donde emergen diversos proyectos para visualizar el talento femenino en todas sus vertientes culturales, sociales, jurídicas y políticas. Reclamando la independencia, intelectualidad y autonomía de derechos, en igualdad de condiciones que la de los hombres. Hablamos de *Las Sinsombrero* y el *Lycéum Club Femenino*. Esbozaremos una ligera sinopsis de ambas para contextualizar estos movimientos, ya que darían para cientos de páginas. El primero integrado por mujeres pertenecientes a la generación del 27. Sí, había mujeres, intelectuales y artistas de la talla de María Teresa León, Rosa Chacel, Ernestina de Champourcín, Josefina de la Torre, Margarita Gil Roësset, María Zambrano, Margarita Manso, Concha Méndez y Maruja Mallo. Como dato curioso el nombre no fue elegido al azar. Representa un gesto de rebeldía, cargado de simbolismo. Quitarse el sombrero, era algo que solo los hombres podían

“Sus textos, cargados de sentimientos, con tintes intimistas y amor por las cosas cotidianas, irradiaban rabia, frustración, angustia y dolor”

hacer, aunque ambos sexos lo llevaran. Así que varios intelectuales como Maruja Mallo, Margarita Manso, Federico García Lorca, Salvador Dalí... (sí, han leído bien hombres), se concentraron en la Puerta del Sol de Madrid llevando a cabo dicho gesto de protesta como símbolo "para descongestionar las ideas" (palabras de la propia Mallo), y airear la creatividad. Ni que decir tiene que la sociedad no estaba preparada para ese descaro, así que incluso fueron apedreados. Pero lejos de esta anécdota nos quedaremos con lo que realmente importa, la creación sólida de un grupo de mujeres intelectuales que desafiaron al tradicionalismo y redactaron su historia dentro de los núcleos intelectuales de la época. El *Lycéum Club Femenino de Madrid* se fundó como reflejo del Lycéum de Londres. En la Biblioteca Regional de Madrid se encuentra su reglamento publicado en 1934. En él se marcan sus directrices y objetivos como «defender los intereses morales y materiales de las mujeres, fomentar el espíritu colectivo facilitando el intercambio de ideas; organizar obras de carácter social y celebrar conferencias, cursillos, concursos, exposiciones...». Para poder llevarlos a cabo «se organizaron por secciones; literatura, ciencias, artes plásticas e industriales, social, musical, internacional e hispanoamericanas». Algunas de sus integrantes fueron; Isabel Oyarzabal, María de Maeztu, Zenobia Camprubí, Victoria Kent, Matilde Huici, M^a Teresa León, Clara Campoamor (precursora del voto femenino)... entre otras hasta un total de 500. Sé que se estarán preguntando si como en *Las Sinsombrero* hubo hombres que apoyaron esta iniciativa. Pues sí pero también hubo detractores como Jacinto Benavente, Premio Nobel de Literatura, que al ser invitado para dar una conferencia argumentó: «No tengo tiempo. No puedo dar una conferencia a tontas y a locas». En fin... soy consciente de que esto daría para muchos comentarios, pero quedémonos con la revolución social, política, judicial, económica y cultural que supusieron estos proyectos, que desgraciadamente se vieron truncados, sus mujeres y logros exiliados al estallar la Guerra Civil Española.

"(...) nos quedaremos con lo que realmente importa, la creación sólida de un grupo de mujeres intelectuales que desafiaron al tradicionalismo y redactaron su historia dentro de los núcleos intelectuales de la época"

Sé que comenzamos hablando tan solo de la figura de la mujer en la literatura, pero era inevitable abarcar diferentes temas, sobre su papel en la sociedad. Si echamos la vista atrás, en este breve recorrido por la historia, la mujer ha logrado grandes cosas desde su línea de salida en inferioridad, respecto a la de los hombres. Pero... ¿Cuál es nuestra situación actualmente? Aquí podría llenar páginas de datos o gráficos estadísticos, en los que se demuestra el incremento gradual de la presencia de la mujer en la literatura. No solo como lectora, sino también como escritora, editora y galardonada nacional e internacionalmente. Lo que sí les puedo adelantar es que los porcentajes sufren pocas variaciones anualmente. ¿Desalentador? Sí, pero no quiero concluir con esta idea. Después de todo lo que hemos visto a lo largo de este artículo, les invito a que no se queden solo aquí. Giren su mirada hacia atrás, y continúen investigando acerca de las grandes mujeres que han formado parte de nuestra historia en la literatura. Con una visión en el presente, generadora del cambio cultural femenino, en el aquí y en el ahora. Y una apuesta segura hacia el futuro literario del mañana, propia de una película histórica basada en hechos reales.

“(...) continúen investigando acerca de las grandes mujeres que ha formado parte de nuestra historia en la literatura”

ARTÍCULO

ANNIE ERNAUX: ESCRIBIR EL FEMINISMO PARA LLEVARLO A TÉRMINO



“Si no las escribo, las cosas no habrán llegado a su término, solamente habrán sido vividas”. La reflexión con la que la escritora francesa Annie Ernaux (Lillebonne, 1940) introduce su última obra publicada —*Le jeune homme* (editada en francés por Gallimard); *El hombre joven* (en español por Cabaret Voltaire)— refleja bien el sentido que la ganadora del Nobel de Literatura 2022 otorga al ejercicio de la escritura: ser la materialidad misma de la experiencia vital. En el caso de la propia Ernaux, esa larga experiencia de más de ocho décadas está jalonada de vivencias en las que la conciencia sobre la condición de ser mujer se ha ido abriendo paso con toda su descarnada crudeza. Porque esa es la literatura de Ernaux, la de lo real, lo íntimo, lo personal, la vida propia llevada a un estilo de relato que se ha dado en llamar de autoficción y que no es sino la expresión literaria

ANTONIA SÁNCHEZ VILLANUEVA

- Licenciada en Filología Francesa, Filología Románica y Periodismo. Doctora en Ciencias Humanas y Sociales
- Profesora asociada del Área de Filología Francesa de la Universidad de Almería.
- Subdirectora del diario La Voz de Almería y de la Cadena Ser en Almería.

M^a LORETO CANTÓN RODRÍGUEZ

- Doctora en Filología Francesa por la Universidad de Granada. Profesora titular de Filología Francesa por la Universidad de Almería.
- Una de sus líneas de investigación es la literatura francesa contemporánea sobre autores como Le Clézio, Modiano, Ben Jelloun y algunas escritoras francófonas como Annie Ernaux o Leïla Slimani, entre otras.

de las sensaciones y emociones profundas con las que la inmensa mayoría de las mujeres se pueden identificar en algún (o en muchos) momentos de su vida, con todas sus miserias y con todas sus grandezas. Aunque solo fuera por esa conexión con el sentir compartido de millones de mujeres que han sido, son y serán, pero también por muchos motivos más, la obra de Ernaux puede ser considerada como universal.

El reconocimiento a su trayectoria literaria por parte de la Academia Sueca ha sido una buena noticia para la Literatura hecha por mujeres. O, como la propia Ernaux dijo en su discurso de entrega del premio, “es una señal de esperanza para todas las escritoras. En el acto de sacar a la luz lo «indecible social», esa interiorización de las relaciones de dominación de clase y/o raza, de sexo también, que solo sienten quienes son objeto de ella, reside la posibilidad de la emancipación individual pero también colectiva”. También es un buen pretexto para regresar sobre su obra o para que se acerquen a ella quienes aún no la hayan conocido.

En este sentido, la Universidad de Almería ha querido rendir su particular homenaje a la influyente autora francesa, a la que dedica uno de sus cursos de verano de 2023 en la sede de Roquetas de Mar. “En torno a la figura y la obra de Annie Ernaux” explora no solo la faceta puramente literaria de Ernaux, sino también los valores del feminismo y del compromiso social de la Nobel de la mano de grandes especialistas en su trayectoria vital y literaria, entre quienes figuran su propio hijo, David Ernaux-Griot, codirector junto a su madre de la película *Los Años Súper 8*, basada en su propia vida. Asimismo, aportan su visión sobre la creación de Ernaux la traductora de su obra en España y catedrática de Filología Francesa en la Universidad del País Vasco, Lydia Vázquez, o Pierre-Louis Fort, profesor de la Universidad de Cergy-Pontoise, especialista en la obra de Ernaux. Más que un seminario al uso, es el reconocimiento de la institución académica a una figura excepcional de la

“Aunque solo fuera por esa conexión con el sentir compartido de millones de mujeres que han sido, son y serán, pero también por muchos motivos más, la obra de Ernaux puede ser considerada como universal”

literatura francesa y europea, de la literatura comprometida en la lucha contra las desigualdades sociales y contra las desigualdades de género, valores que están en la propia esencia de la identidad universitaria.

Annie Ernaux es una de las voces literarias actuales que más y mejor se identifican con las posiciones feministas, con un feminismo sin autocensura, que no elude ningún asunto, por escabroso que pueda parecer: el aborto, las relaciones con hombres más jóvenes, la sexualidad, el proceso de toma de conciencia sobre las desigualdades y la forma de encajarlo... Todo en directo, sin tapujos, sin artificios y sin ornamentos, narrado como si se tratara de una confesión en voz alta, llevada al registro escrito, con una prosa dotada de una potencia sin igual. Como ella misma explica, las que vivió y refleja en su literatura "fueron situaciones de la vida en las que ser una mujer suponía un pesado lastre con respecto a ser un hombre en una sociedad donde los roles estaban definidos según el sexo, la contracepción estaba prohibida y la interrupción del embarazo se consideraba un crimen".

Se puede estar o no de acuerdo con las posiciones de Ernaux pero lo indiscutible es que su escritura refleja con contundencia historias y circunstancias que ella ha vivido pero en las que se pueden ver identificadas, con más o menos intensidad, millones de otras mujeres, de cualquier edad, en Francia, en España o en cualquier otro país.

Es por eso que la de Ernaux es una obra absolutamente actual, que transmite emociones reconocibles para chicas de veinte años o para mujeres de cierta edad. Y es que podemos afirmar, sin miedo a equivocarnos, que la escritura de Annie Ernaux es imprescindible para entender a la mujer de hoy en día. Su literatura es esencialmente autobiográfica y con el carácter sencillo y cotidiano de sus historias, trazado en títulos memorables, como *Los armarios vacíos*, *Los años* o *Memoria de chica*, conforma un verdadero retrato sociológico de la mujer contemporánea frente a los desafíos recientes a los que se ha ido enfrentando –el acceso a los

"Annie Ernaux es una de las voces literarias actuales que más y mejor se identifican con las posiciones feministas, con un feminismo sin autocensura, que no elude ningún asunto, por escabroso que pueda parecer (...)"

estudios, la carrera profesional, el aborto, el divorcio, el cuidado de los mayores, la enfermedad– y que a la vez han servido para la redefinición de la condición femenina en pie de igualdad.

Su conciencia de “raza”, de “clase”, de pertenencia, es muy acusada, constituye, de hecho, la piedra angular de su obra. No es de extrañar, por tanto, que en el propio discurso de aceptación del Premio Nobel, Annie Ernaux hiciera toda una declaración de su compromiso, un compromiso que “no consiste en escribir «para» una categoría de lectores, sino «desde» mi experiencia de mujer y de migrante interior, desde mi memoria ya cada vez más vasta de los años recorridos, desde el presente, incesante proveedor de imágenes y palabras de los otros”.

Para Ernaux escribir es “sumergirme en lo indecible de una memoria reprimida y de sacar a la luz la manera de existir de los míos. Escribir para entender las razones, dentro y fuera de mí, que me habían alejado de mis orígenes”. Descubrimos, a través de este argumento, una afirmación cargada de rabia y orgullo de clase, que da sentido a todo su proyecto creador: “Escribir para vengar a mi raza”. Este ha sido uno de los motores de su obra. O, parafraseándola, escribir para llevar las cosas vividas a término. Entre otras, la propia condición de ser mujer.

“Descubrimos, a través de este argumento, una afirmación cargada de rabia y orgullo de clase, que da sentido a todo su proyecto creador: «Escribir para vengar mi raza»”

ARTÍCULO

SUMANDO ESFUERZOS DESDE EL ÁMBITO SANITARIO ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Comisión contra VG del Hospital HLA Mediterráneo

La violencia de género es una vulneración de los Derechos Humanos, es un grave problema social y de salud pública reconocido por la Organización Mundial de la Salud, declarando la “prioridad internacional para los servicios sanitarios”, consciente de la importancia del rol de los profesionales sanitarios en su detección.

La magnitud que este tipo de violencia ha adquirido en la sociedad actual por su alta prevalencia, por el impacto en la salud de las mujeres, y por la respuesta que exige por parte de los servicios sanitarios, hace necesaria y urgente una intervención integral y colaborativa, siendo indispensable la implicación del ámbito sanitario.

ÁFRICA CARA MARTÍ

•Médica especialista en Medicina Familiar y Comunitaria del servicio de urgencias y referente en VG.

M^a ISABEL SOTO ANDÚJAR

•Trabajadora social.

JOSÉ JAVIER GARCÍA DEL ÁGUILA

•Director Médico Hospital HLA Mediterráneo y Presidente de la Comisión contra VG.

NATALIA MARTÍNEZ MORATALLA

•Coordinadora de proyecto.

HLA Hospital Mediterráneo es el primer centro sanitario privado de Almería que pone en marcha el sistema acreditativo de *“centros sanitarios comprometidos contra la violencia de género”* de la Agencia de Calidad Sanitaria de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, sumándose junto con el Hospital Universitario Torrecárdenas, primer centro de primer nivel acreditado de Andalucía, el Distrito Sanitario de Almería, el Distrito Sanitario de Poniente y el Hospital Universitario Poniente, a la red andaluza de centros que cuentan con un reconocimiento externo de atención sanitaria a las víctimas de violencia de género, siendo pionero también dentro del grupo hospitalario HLA al que pertenece. La obtención de este distintivo va a facilitar su implantación en el resto de los hospitales y centros médicos que integran el Grupo HLA.

El programa está financiado con fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, y ha sido promovido por la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica de la Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía.

A comienzos de 2023 se constituyó la Comisión contra la Violencia de Género del hospital, integrada por profesionales de distintas especialidades y niveles asistenciales con objeto de contar con una visión plural. La misión de esta comisión es sensibilizar y formar a los profesionales del centro sanitario para colaborar en la erradicación de la violencia contra la mujer y su entorno (hijas/os y personas dependientes a su cargo), además de realizar actividades de prevención mediante la mejora de los recursos de información a la ciudadanía, fortaleciendo la implicación y el esfuerzo de toda la sociedad para luchar contra esta lacra social y sanitaria.

La Comisión contra la Violencia de Género del Hospital HLA Mediterráneo ha sido el motor que ha dinamizado la implantación del programa, empezando por la adaptación del Protocolo Andaluz de Actuación Sanitaria contra la Violencia de Género en nuestro centro, y llevando a cabo la sensibilización, concienciación y formación continuada de profesionales médicos, sanitarios y administrativos, así

“HLA Hospital Mediterráneo es el primer centro sanitario privado de Almería que pone en marcha el sistema acreditativo de «centros sanitarios comprometidos contra la violencia de género» de la Agencia de Calidad Sanitaria de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía”

como la coordinación con otras instituciones, como la Delegación Territorial de Salud, el Instituto Andaluz de la Mujer, o el Equipo de Atención a la Mujer del Centro de Salud Vega de Acá.

Ser centro comprometido capacita para detectar situaciones de maltrato, especialmente cuando no son reveladas por las mujeres. Una de las claves es que los profesionales mantengan una actitud de alerta y una búsqueda activa, eliminando barreras, para detectar conductas o signos de violencia de género en todas sus manifestaciones posibles. Nuestra premisa es que “no se encuentra lo que no se busca y no se busca lo que no se piensa”. Los profesionales sanitarios contamos con una posición privilegiada para detectar y abordar cualquier tipo de violencia sobre la mujer, por lo que este proyecto nace con el objetivo de apoyar a los profesionales en dicha labor.

Es necesario que los profesionales conozcan cuáles son las necesidades de las víctimas en esta situación y sepan evaluar los roles y estereotipos de género que tiñen siempre la situación de violencia, porque de lo contrario corremos el riesgo de normalizar las situaciones generadas por maltrato y perpetuar discriminaciones y desigualdades. Los profesionales del sistema sanitario tenemos el deber, tanto legal como asistencial, de actuar contra la violencia de género, siendo proactivos para activar el protocolo ante el conocimiento de algún caso de violencia, recordando que muchas mujeres acuden antes a los servicios sanitarios que a los recursos policiales y judiciales.

El hospital fue evaluado por ACSA el pasado 31 de mayo dando cumplimiento a los estándares de calidad del programa, que abordan diferentes aspectos relacionados con la asistencia y la gestión del centro, como la protocolización de actuaciones, la formación de los profesionales, la detección, intervención y seguimiento de casos, la coordinación con los equipos de atención individualizada y otras administraciones, así como la sensibilización, la prevención y el trabajo comunitario.

“Los profesionales sanitarios contamos con una posición privilegiada para detectar y abordar cualquier tipo de violencia sobre la mujer”

La evaluación ha aportado al hospital información sobre nuestras áreas de mejora y nuestras fortalezas, y nos ha permitido establecer líneas de trabajo a medio y largo plazo, sirviendo de impulso para la mejora continua en materia de violencia de género.

Con esta acreditación damos un salto cualitativo muy importante, proporcionando visibilidad ante la ciudadanía almeriense como hospital especializado y seguro ante la violencia de género.

El hospital es también Punto Violeta, instrumento promovido por el Gobierno de España para acompañar y atender a víctimas de violencia, y canal de información y asesoramiento para la atención integral a las mujeres que sufren maltrato.

Recuerda que todos podemos ser punto violeta, puedes informarte descargando la guía de actuación en la web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Te enseñará como actuar ante casos de violencia y/o agresión, con acceso a los recursos disponibles, al tiempo que estarás dando un enorme paso para acabar con la discriminación de las mujeres en nuestra sociedad.

“Con esta acreditación damos un salto cualitativo muy importante, proporcionando visibilidad ante la ciudadanía almeriense como hospital especializado y seguro ante la violencia de género”

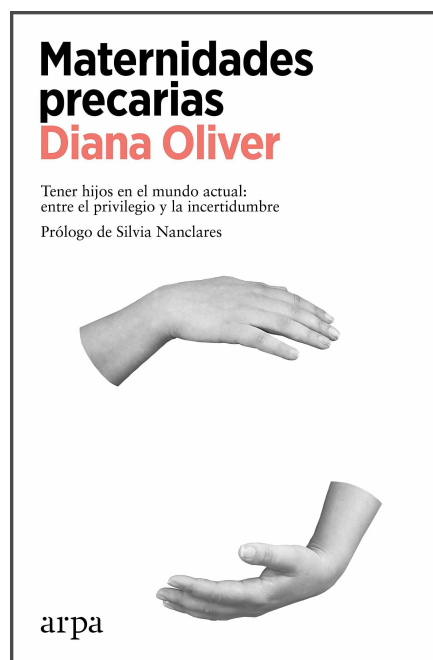
RESEÑA

"MATERNIDADES PRECARIAS", DIANA OLIVER

UNA RESEÑA DE MARÍA DEL CARMEN RESINA GONZÁLEZ

La maternidad es un acontecimiento que se da por hecho en la vida de las mujeres, antes o después. Sin embargo, existen quienes no lo desean, quienes no se encuentran preparadas (social, personal, emocional o económicamente), quienes lo aplazan en busca de mejorar su calidad de vida o quienes no se lo plantean a corto o largo plazo. Diana Oliver muestra las realidades de las maternidades en plural, porque la maternidad no es solo una, ni se da de una forma determinada.

La obra, *Maternidades precarias. Tener hijos en el mundo actual: entre el privilegio y la incertidumbre*, se encuentra dividida en cuatro grandes capítulos en los que se plantean las luces y las sombras de la maternidad. El primer capítulo *El deseo de ser madre* se centra en mostrar el recorrido de las mujeres respecto al deseo de maternar: en la infancia se entiende como un juego; en la adolescencia, cuando conoces al primer amor, te imaginas la vida con esa persona y a ti como madre; en la veintena comienza el "no voy a tener hijos" con la propia concepción sobre la libertad y lo que supone la maternidad; la entrada en los treinta cambia por completo la visión de la autora sobre la maternidad y la edad de tener hijos. Lo cierto es que existen mujeres que no quieren ser madres -por diversos motivos- y, aunque la maternidad no es un derecho, parece que está relacionada con derechos de las mujeres: moldean al género femenino hasta el punto de hacer creer que ser madre es requisito para ser mujer. La libertad en la elección de la maternidad es considerablemente ambigua: a las mujeres que no quieren ser madres se las considera incompletas; las que sí quieren serlo, tienen un



**MATERNIDADES
PRECARIAS.**
**Tener Hijos en el
mundo actual:
entre el privilegio
y la incertidumbre.**
Diana Oliver

Editorial Arpa

202 págs.

Barcelona, 2022

ISBN 978-84-18741-42-5

tiempo límite para decidirlo. En este apartado se hace mención de las diferentes técnicas de fertilidad que se llevan a cabo para aquellas mujeres -o sus parejas- que no pueden tener hijos; para las parejas lesbianas (inseminación); o incluso para aquellas que, por cumplir una cierta edad, ven frustrada el deseo de ser madres. Esto es lo que Diana Oliver llama “El precio de un deseo” que, por esperar las condiciones idóneas, el deseo puede no llegar. A esto se le añade que no todas las mujeres tienen acceso a determinadas técnicas de fertilidad, es más, sólo pueden aspirar las clases medias-altas que cumplen con los requisitos económicos que establecen las clínicas privadas (la sanidad pública lo permite hasta los 40 años).

En el segundo capítulo, *Dime tus circunstancias y te diré cómo vives la maternidad*, Diana Oliver comparte experiencias de mujeres con la maternidad: mujeres de diferentes contextos sociales, con diferentes edades y circunstancias que las han llevado a ser madres. En las últimas generaciones, madres y padres, abuelas y abuelos nos han aconsejado los estudios como trampolín en nuestra vida, como forma segura de mejorar las condiciones que ellas y ellos han tenido; sin embargo, cuando llega la vida adulta siempre hay algo que falta: mejoras en las condiciones de trabajo, horario, salario, alquiler, hipoteca, etc. Es aquí donde surge la pregunta planteada por la autora: “¿Trabajas para vivir o vives para trabajar?”. Maternar y paternar con la precariedad laboral es algo que se ha ido normalizando desde que las mujeres comenzaron en el mundo laboral (remunerado), ya sea como autónomo o como trabajadora de una empresa/institución. Así, a pesar de que somos “privilegiados precarios” -como menciona Diana Oliver-, la vida no da para más: un “trabajo que viste con ropas bonitas”, una vivienda que embarga parte de tu sueldo cada mes y en la que no puedes moverte más de lo necesario y el tiempo justo para ir a comprar alimentos para continuar al día siguiente. En la vida de las madres trabajadoras se da por hecho que, al convertirse en madres, tienen que ejercer un trabajo doble (y no remunerado), incompatibles entre sí -en la mayoría de los casos-, pero que hay que hacer para ser



MARÍA DEL CARMEN RESINA GONZÁLEZ

•Graduada en Historia por la Universidad de Almería.

•Máster en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas en la Universidad de Almería.

•Doctoranda en el área de Antropología Social en la Universidad de Almería.

considerada una *buena* madre que sigue los patrones de conducta establecidos. La conciliación familiar. Un término inventado por el Estado para hacerte creer que tienes derechos como madre o padre: maternidad y paternidad, lactancia, reducciones de jornada o excedencias. Como si no fuera obvio que ese tiempo es necesario, tanto para los progenitores como para los/as hijos/as. A pesar de esto, las sociedades actuales tienden a promover el individualismo a la vez que crean vínculos de dependencia entre las personas.

En *Las Consecuencias* la autora nos deja ver las realidades de las mujeres, tanto las que deciden no maternar, las que no han podido o no pueden, o las que son madres. La sociedad espera de las mujeres que sean madres para que el linaje de la humanidad continúe, pero no se preocupa de cómo será la maternidad para aquellas que deciden tener hijos/as, ni para las mujeres que deciden no ser madres. El ideal de *buena* madre nos ha quedado claro: cuidar, amar, educar, etc., y entonces “¿quién cuida de las madres?”. Otra de las preguntas que plantea Diana Oliver en su libro *Maternidades precarias*, es la ignorancia respecto a la salud mental de las mujeres que van a ser madres, que recientemente lo han sido, o quienes lo fueron hace un tiempo. Se han normalizado los comportamientos considerados “adecuados” para las mujeres, al igual que para las que son madres y se han dejado de tener en cuenta las consecuencias negativas que ello conlleva. Es decir, la violencia ejercida sobre las mujeres embarazadas: criticadas por sentir dolor o no sentirlo; por comer demasiado o no comer; por encontrarse bien anímica y físicamente o no hacerlo; por trabajar o no hacerlo. La violencia en el parto -reconocida por la ONU y la OMS como violencia obstétrica- aparentemente invisible por sus vestidos con comentarios ofensivos por “aquellos que deben ayudarte” en el nacimiento del bebé. La violencia posterior al nacimiento a las mujeres madres que todo lo que hacen -y no lo que no- está sujeto a críticas por parte de la sociedad. Todo esto conlleva a las nueve culpas examinadas por la autora.

En el último capítulo, *Hacia nuevas construcciones*, se hace una reflexión final a modo de discusión de las maternidades, los cuidados, el rol de los padres y el establecimiento de un equilibrio en torno a la maternidad. Así, el feminismo ha sido y es protagonista de las reivindicaciones de las mujeres en contextos sociales, económicos, políticos y en temas que conciernen a la maternidad. Sin embargo, el feminismo predominante parte de una idea de igualar las estructuras existentes, los privilegios y puestos dominantes, centrando su atención en la destrucción del conocido *techo de cristal*. Este objetivo ignora las necesidades de todas las mujeres -y al resto de personas- que no pertenezcan a una clase social media-alta acomodada y que sus intereses vayan mucho más allá de los de la sociedad capitalista. La autora invita a la reflexión de este contenido, partiendo de la base de que un feminismo blanco de “mujeres educadas de clase media” solo consigue que se deleguen otras funciones -atribuidas a las mujeres- en trabajadoras precarias, en la mayoría de los casos racializadas, para que ellas puedan conseguir sus objetivos. Esto no es feminismo para todas las mujeres.

Asimismo, la paternidad está concebida desde la tradición como hombres que no cuidan y no se implican en las necesidades de los hijos e hijas. Esto se debe, en parte, a la ausencia de referentes masculinos vinculados al cuidado y al amor, teniendo en cuenta que la educación sexista recibida centra en las mujeres toda la responsabilidad de la crianza.

RESEÑA

"SUPER MARIO BROS, LA PELÍCULA"

UNA RESEÑA DE MARCOS PÉREZ URBANO

El secuestro de la princesa

La Princesa Peach ha sido secuestrada. Pero su secuestrador no es Bowser, sino la industria, que se ha escudado en la creación de un villano para obligar a la damisela a permanecer en el castillo, haciéndole creer que su única opción es esperar a ser rescatada. Al menos así ha sido percibido hasta el reciente estreno de *Super Mario Bros: La película*, donde la princesa abandona el personaje secundario al que había sido relegada para adoptar un papel mucho más activo y empoderado.

No es la primera vez que la princesa está en libertad, pero la sociedad ha sido cómplice del secuestro. Es por eso que cuando Peach conseguía escapar, descubriendo nuevos espacios donde al fin podía tener su propia historia, como en el videojuego *Super Princess Peach*, la sociedad la ignoraba y la hacía caer en el olvido. Así que, la industria decidía devolverla al castillo como consecuencia de las pocas ventas en comparación con otros *spin-off* de *Super Mario Bros*, donde le concedían permisos de libertad como personaje jugable, pero que no constituían un elemento sustancial en el desarrollo del mismo.

Así, hace décadas se estableció un acuerdo entre la industria y sus consumidores para que la Princesa Peach permaneciera dentro de sus memorias como una princesa que necesitaba un hombre que la rescatara. «Princesa», porque a pesar de ser la única persona encargada de gestionar su propio reino, no puede obtener la denominación de reina. Es mejor empujarse y convertirla en «la princesita» y hacerla parecer más débil. ¿Cómo le

SHE CAN DO ANYTHING

SUPER MARIO BROS LA PELÍCULA

Dirección: Aaron Horvath, Michael Jelenic
 Reparto: Chris Pratt, Anya Taylor-Joy, Charlie Day, Jack Black...
 2023, Estados Unidos
 Animación, aventura
 Universal Pictures

van a conceder el título representativo del cargo de mayor poder si supuestamente no puede valerse por ella misma?

Pero el tiempo ha pasado. Peach se ha asomado a la ventana del castillo de Bowser y ha visto que fuera había manifestaciones de gente defendiendo su libertad y la de todas las mujeres a las que la industria cultural ha sometido bajo el yugo del hombre. Ha visto una nueva generación que exigía una verdadera representación de la mujer, en contra de las incongruencias proclamadas por Bowser y sus esbirros, por la encarnación del machismo y la misoginia. En contra de argumentos que tachan su liberación de «inclusión forzada», como si lo forzoso no fuese perpetuar el papel de damisela en apuros para poder crear y consolidar una historia androcéntrica.

Una nueva sociedad ha exigido a la industria la emancipación de la mujer en un plano ficticio. Porque incluso en este quedan subordinadas al hombre. Se trata de un sustento bidireccional en el que el machismo es el nutriente esencial intercambiado entre la realidad y la ficción.

Por eso Peach ha agarrado los volantes de su vestido rosa y ha saltado del castillo. Rompiendo los roles de género y acogiendo dentro de su feminidad los valores de liderazgo y valentía asociados tradicionalmente a la masculinidad, servirá como enseñanza para las nuevas infancias de que la realidad va mucho más allá de una tradición corrompida por el machismo y el sexismo. Es un símbolo de lucha.



MARCOS PÉREZ URBANO

- Estudiante de primer curso del Grado en Periodismo de la Universidad de Málaga.
- Ha escrito artículos de opinión en la revista digital La Cuarta Fila.

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIDAD DE POLÍTICAS SOCIALES, IGUALDAD Y CULTURA. OFICINA PARA LA IGUALDAD. UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE. SEVILLA



UNIVERSIDAD
**PABLO^D
OLAVIDE**
SEVILLA

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

Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide (OI-UPO) La Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, comprometida con la promoción de la igualdad desde su creación con su primera Rectora, la profesora Doctora y Catedrática de Derecho, Rosario Valpuesta Fernández, hace 25 años, establece como objetivo esencial impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, profundizando en una política universitaria de igualdad. Así, prácticamente desde sus inicios, la UPO contó en primer lugar con un Aula de Género dedicada a la formación y sensibilización en este ámbito. Posteriormente, a fin de velar por el cumplimiento del principio de igualdad

•**Personas que componen la Oficina para la Igualdad de la UPO:**

- Mónica Domínguez Serrano. Delegada del Rector para la Igualdad de Género.**
- Candelaria Terceño Solozano. Responsable de la Coordinación Técnica de la Oficina para la Igualdad.**
- Marta Garzón Álvarez. Becaria.**
- María Díaz Martínez. Becaria.**

en todos los ámbitos de la universidad, se creó en 2008 la Oficina para la Igualdad siguiendo así las directrices que dictaba la normativa. Actualmente, la Oficina para la Igualdad se encuentra adscrita a la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la UPO, creada en 2020 con el fin de situar las políticas de igualdad de género a la mayor escala de la política universitaria, teniendo rango de vicerrectorado. Así, la Oficina para la Igualdad de la UPO, con objeto de impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la universidad, establece como objetivos y principales líneas de actuación la formación y sensibilización en materia de género e igualdad; la prevención, detección y actuación contra las violencias por razón de género y otras discriminaciones; la intervención social en caso de desigualdades sociales; la transferencia social del conocimiento en el desarrollo de políticas universitarias en materia de igualdad; así como relaciones externas con instituciones, entidades y organizaciones que trabajan desde la perspectiva de género.

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

(OI-UPO) El pasado año, gran parte de nuestros esfuerzos se dedicaron al diseño y elaboración del **III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO**, aprobado finalmente el pasado mes de noviembre, el cual guiará las políticas de igualdad de género en nuestra universidad los próximos cuatro años. Así, se han venido desarrollando acciones en todos los ámbitos de formación, sensibilización, investigación e intervención, las cuales se pueden encontrar en la [web de la Oficina para la Igualdad](#).

En este sentido, desde la Oficina para la Igualdad se han coordinado con los Centros y Facultades de la UPO las campañas: 11-F “Día Internacional de las niñas y las mujeres en la ciencia”, 8-M “Día Internacional de las Mujeres” y 25-N “Día Internacional de la erradicación de las violencias contra las mujeres”, ya consolidadas, así como las campañas más novedosas: 28-J “Día Internacional del Orgullo LGTBI+” y 21-O “Hombres por la Igualdad-UPO”.

“Actualmente, la Oficina para la Igualdad se encuentra adscrita a la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la UPO, creada en 2020 con el fin de situar las políticas de igualdad de género a la mayor escala de la política universitaria, teniendo rango de vicerrectorado”

En estas campañas, se han llevado a cabo actividades como el Flashmob “Muévete contra la Violencia de Género”, en colaboración con el Ayuntamiento de Sevilla, que implicó a toda la comunidad universitaria; la Jornada “¿Dónde están ellas? Visibilidad y presencia de las Mujeres Andaluzas”, que buscó visibilizar a las mujeres andaluzas y poner en valor su presencia en distintos sectores y ámbitos laborales y sociales; así como la Charla-coloquio “La discriminación interseccional como violencia de género”, dirigida al estudiantado de nuestra universidad con la finalidad de presentar los resultados del Proyecto GRASE, cuyo objetivo es evitar la doble discriminación de las mujeres migrantes en el acceso al empleo por motivos de género y de origen. Como novedad, en relación con la **campaña “Hombres por la Igualdad-UPO”**, destaca la puesta en marcha de un programa de actividades en el contexto universitario, donde se ha llevado a cabo la campaña #TúTambién, y se han realizado dos cursos: “La(s) masculinidad(es) que habitamos”, dirigido a estudiantes, y “Masculinidades e Igualdad Laboral”, dirigido al PDI, en los que se trabaja el cuestionamiento de los roles de género, la deconstrucción de la masculinidad tradicional y el compromiso con la justicia social y los derechos humanos, a fin de interpelar a otros varones en pro del cambio social y la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

En materia de violencia por razón de género, también se ha llevado a cabo una nueva edición de las formaciones de agentes claves para la incorporación a la **Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO**, mediante un curso específico dirigido a estudiantes y otro curso dirigido a PAS y PDI.

En la línea de sensibilización y formación, también destaca la novedosa **campaña audiovisual “Aprendiendo en Igualdad”**, que tiene como objetivo dar a conocer a toda la comunidad universitaria mediante píldoras audiovisuales una serie de conceptos clave para entender mejor a qué nos estamos refiriendo cuando hablamos de igualdad de género. En este sentido, se han realizado los vídeos: “¿Qué es la transversalidad de género en la universidad?”, “¿Qué son los presupuestos con enfoque de género?”, “¿Qué es la comunicación inclusiva?”, “¿Qué es la diversidad

“En la línea de sensibilización y formación, también destaca la novedosa campaña audiovisual “Aprendiendo en Igualdad”, que tiene como objetivo dar a conocer a toda la comunidad universitaria mediante píldoras audiovisuales una serie de conceptos clave (...)”

afectivo-sexual y de género?”, “Conoce la Oficina para la Igualdad de la UPO” y “Masculinidades positivas e igualitarias”.

En relación con la **docencia**, se ha continuado con la oferta específica de formación en materia de género e igualdad, en coordinación con el área de formación de PDI y PAS, incorporándose en los planes específicos de formación diversos cursos como “Herramientas para introducir la perspectiva de género en la docencia”, “Herramientas para un enfoque emocional y de género en la enseñanza universitaria” y “Herramientas para usar el enfoque de género en la universidad”.

Asimismo, se ha realizado una nueva **convocatoria destinada a fomentar la realización de acciones para favorecer la igualdad de género** en los Centros y Facultades de la UPO y una convocatoria específica destinada a profesorado para la incorporación de la perspectiva de género en su docencia, en cuyas actividades ha participado la Oficina para la Igualdad en su coordinación.

Igualmente, se ha llevado a cabo la convocatoria anual de los **Premios a mejor Trabajo Fin de Grado y mejor Trabajo Fin de Máster en estudios de género e igualdad** de la Universidad Pablo de Olavide, que pretende visibilizar los trabajos realizados en esta materia.

Finalmente, se han desarrollado **acciones específicas de formación y sensibilización** en materia de género e igualdad en colaboración con otras entidades, como la Jornada “¿Y si repartimos la carpetita?”, sobre carga mental y emocional de los cuidados, en colaboración con la Fundación Cepaim; la Jornada “Una realidad invisible”, sobre violencia psicológica de género en la pareja, en colaboración con la Asociación Páginas Violeta; o los talleres de presentación del trabajo de la Oficina para la Igualdad y de Planes de Igualdad en los Cursos de Formación Profesional para el Empleo del Ayuntamiento de Sevilla, entre otros.

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

(OI-UPO) Como comentábamos en la pregunta anterior, el pasado mes de noviembre se aprobó nuestro **III Plan Estratégico para la Igualdad de Género**, que constituirá la hoja de ruta en materia de igualdad de

“(...) el pasado mes de noviembre se aprobó nuestro III Plan Estratégico para la Igualdad de Género (...)”

género en los próximos cuatro años en nuestra universidad. En este sentido, el mayor reto consiste en la implementación de este plan a través de los seis grandes ejes directores del mismo, a fin de alcanzar los objetivos establecidos en cada uno de ellos.

Así, en materia de **Gobernanza y Gestión Universitaria**, se pretende introducir el *mainstreaming* de género en la gestión de la universidad y alcanzar una representación equilibrada, así como disponer de métodos y herramientas de recogida de datos que consideren el factor de género y permitan medir el impacto diferencial de las distintas actuaciones.

Otro reto que se nos presenta es la utilización de una **Comunicación Igualitaria** en la universidad en todos los canales de comunicación, fomentando prácticas que permitan incluir, visibilizar y considerar, no solo a las mujeres, sino la diversidad entre personas, transmitiendo mensajes, imágenes y símbolos más ecuanímes y libres de estereotipos sexistas, y aspirando así a implantar una nueva cultura comunicativa de la igualdad.

En cuanto a **Formación y Sensibilización**, en nuestro entorno académico estas son fundamentales para fomentar un acceso universal al pensamiento crítico y deconstruir los sesgos de género, tomando conciencia de la situación de desigualdad estructural. En este sentido, buscamos seguir incidiendo en la sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y no discriminación, y a su vez abrir el abanico de temáticas abordadas planteándonos como reto el abordaje de las masculinidades igualitarias y diversidad afectivo-sexual y de género.

Asimismo, se pretende garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el **Docencia, Investigación y Transferencia**, adecuando los contenidos y metodologías docentes en los planes formativos y eliminando brechas y sesgos en la investigación y transferencia del conocimiento.

Otro gran reto que se nos presenta es la **Conciliación Corresponsable y Bienestar Social**, entendiendo que la conciliación efectiva de las esferas laboral, familiar y personal no es factible sin una corresponsabilidad equilibrada de las tareas de cuidado. Así, se persigue mejorar las cuestiones relativas a la conciliación y

“(...) buscamos seguir incidiendo en la sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y no discriminación, y a su vez abrir el abanico de temáticas abordadas planteándonos como reto el abordaje de las masculinidades igualitarias y diversidad afectivo-sexual y de género”

corresponsabilidad de la comunidad universitaria, a través de medidas concretas que coadyuven al desarrollo en paralelo de los distintos ámbitos de la vida, contemplando el salario emocional y formas de retribución que proporcionen mayor bienestar y calidad de vida.

Asimismo, se pretende alcanzar una **Universidad libre de Violencias**, mediante la prevención y protección integral de las mujeres que sufren violencias machistas en sus diferentes manifestaciones, así como las discriminaciones y violencias contra el colectivo LGTBI+, reforzando para ello los procedimientos y recursos.

Finalmente, en la implementación de todos estos extremos, se presenta como desafío algo por lo que nosotras apostamos: el establecimiento de un modelo donde los centros, unidades y resto de estructuras universitarias desarrollen su propio programa de trabajo para con la igualdad de género, con la implicación de todos los vicerrectorados en la incorporación activa y efectiva de medidas que favorezcan la igualdad en la universidad.

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

(OI-UPO) Para la consecución de una igualdad real dentro de la universidad es importante avanzar en varias líneas, si bien, de manera genérica, es imprescindible la **transversalización efectiva de las políticas de género**, de manera que estas impregnen toda la política universitaria, y con este objetivo se creó la Delegación del Rector para la Igualdad de Género en el año 2020, dándole rango de vicerrectorado, con la finalidad de que se trabaje de manera coordinada con el resto de vicerrectorados, así como con facultades y centros, para hacer posible la implementación de este enfoque. Solo desde la implicación de todos los sectores de la comunidad universitaria (PDI, PTGAS y estudiantes) se podrán ir consiguiendo metas mediante el trabajo participativo y colectivo.

Para que esto sea posible, es muy importante el trabajo de sensibilización y formación, puesto que solo entendiendo las necesidades y conociendo los objetivos, será posible un trabajo coordinado.

"(...) se presenta como desafío algo por lo que nosotras apostamos: el establecimiento de un modelo donde los centros, unidades y resto de estructuras universitarias desarrollen su propio programa de trabajo para con la igualdad de género (...)"

Con respecto a cuestiones concretas, las principales necesidades dentro de la universidad se podrían resumir en: 1) reducción de la brecha salarial, especialmente en el caso del PDI, puesto que continúa existiendo un importante sesgo, especialmente en el liderazgo de proyectos de investigación y publicaciones que redundan en una diferente carrera profesional que acaba reflejándose en los salarios; 2) implantación del enfoque de género en la docencia, ajustándose a la nueva normativa; 3) eliminación de las violencias por razón de sexo/género/orientación e identidad sexual.

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

(OI-UPO) Las distintas instituciones desempeñan un papel crucial en la promoción de políticas y medidas que fomenten la igualdad real, teniendo la capacidad de incidir en varios aspectos significativos. Resulta de vital importancia establecer y mantener un marco legal y normativo sólido que promueva la igualdad en distintas esferas, así como políticas y programas que implementen la transversalidad de género en todos los niveles, apostando de manera firme por una educación y sensibilización en igualdad. Para ello, es esencial que las instituciones destinen recursos financieros a este fin, puesto que la formulación de políticas sin fondos financieros sólidos que permitan llevarlas a cabo, finalmente se convierten en papel mojado. En este sentido, resulta relevante la colaboración y creación de redes entre distintas instituciones. Fomentar la colaboración entre las instituciones es clave para compartir recursos, conocimientos y experiencias, intercambiar buenas prácticas, coordinar políticas y acciones en materia de igualdad, así como facilitar el acceso a recursos y financiamiento.

“(...) es esencial que las instituciones destinen recursos financieros a este fin, puesto que la formulación de políticas sin fondos financieros sólidos que permitan llevarlas a cabo, finalmente se convierten en papel mojado”

TERRITORIO ESTUDIANTE

LA LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

Hace solo un par de meses, España se convirtió en referente de los derechos humanos, en especial respecto a la identidad de género y la orientación sexual. La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI no solo ha modificado los procedimientos de rectificación registral, cuya previa regulación encontraba apartados declarados inconstitucionales por su taxatividad, sino que ha ofrecido un tratamiento igualitario a la pluralidad de familias que existen en España, la ilegalización de la terapia de conversión, la garantía sanitaria para personas intersexuales, así como en el derecho genérico de contraer matrimonio.

Para facilitar la comprensión de esta, y dado el desconocimiento general respecto al colectivo LGTBI+, y más en concreto respecto al colectivo trans, unas cuantas definiciones breves nunca vienen mal:

- **Persona trans:** Aquella cuya identidad sexual (vivencia individual e interna del sexo que cada persona siente y autodefine) no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Este término se denomina “término paraguas” pues alberga una pluralidad de identidades, como son:

- **Personas transexuales:** aquellas que se inclinan por la modificación de su cuerpo por medio de hormonación o cirugías.



MIGUEL MACHADO DÍAZ

- **Graduado en Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Almería.**

- **Formación en Innovación Social e Innovación Medioambiental.**

- **Personas no binarias:** personas cuya identidad de género no es la binaria típica de hombre o mujer, sino que pueden identificarse dentro de la intersección entre ambos extremos, o incluso excederla.

- Por último, **las personas intersexuales** son aquellas cuyos rasgos sexuales de tipo cromosómico, gonadal o genital, no se ajustan a las nociones típicas de cuerpo femenino o masculino.

La Ley se inicia ofreciendo una serie de líneas de actuación de los poderes públicos, donde aclara la promoción de campañas de sensibilización, divulgación y fomento del respeto a la diversidad ya sea por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, dedicando su Título I a la exposición de medidas en los ámbitos laboral, sanitario, administrativo, educativo y de ocio.

Siguiendo en el mismo Título y respecto a su segundo capítulo, la Ley establece la Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI que incorporará principios básicos de actuación, medidas dirigidas a informar, sensibilizar, formar, y de otro lado, prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

En su artículo 17 prohíbe las terapias de conversión, conocidas por su fin de modificar la orientación o identidad sexual de la persona, y clasificadas como una forma de tortura por la Organización de las Naciones Unidas. Hasta 2023 seguían siendo legales en España, a excepción de algunas Comunidades Autónomas donde sí se recogía como infracción. La conocida como “Ley Trans” califica este tipo de tortura como una infracción administrativa muy grave, conllevando una sanción con multa que alcanza desde 10.001€ a 150.000€. Sin embargo, dicha ilegalización no ha resultado en una modificación del Código Penal, por lo que en España no se recoge como una forma de tortura, a pesar de las declaraciones de la ONU.

Llegando a uno de los dos cuerpos de la polémica mediática generada a raíz del desconocimiento, en

“(...) la Ley establece la Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI que incorporará principios básicos de actuación (...)”

el primer capítulo de su Título II despliega el procedimiento de rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental. Hasta ahora la rectificación del sexo registral se podía realizar únicamente por nacionales, con suficiente madurez, pues recordemos que en 2019 el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de uno de los requisitos del procedimiento existente de rectificación dado en la Ley 3/2007 que limitaba la rectificación a mayores de edad, vulnerando el derecho al libre desarrollo de la persona en menores con madurez suficiente. La ley actual amplía la posibilidad tanto a nacionales como a extranjeros con situación regular en España, que acrediten la imposibilidad de realizarlo en su país de origen. Respecto a la edad se abren nuevos abanicos:

- Otorgando ese derecho a la autodeterminación a personas mayores de 16 años.
- Respecto a mayores de 14 pero menores de 16 estarán facultados con asistencia de sus representantes legales.
- Incluso en caso de menores de 14 pero mayores de 12 también podrán solicitarlo con la diferencia de los requisitos, pues se exige autorización judicial.

De hecho, aclara en el apartado tercero de su artículo 43 la inclusión de personas con discapacidad, garantizando el procedimiento a este colectivo con las medidas de apoyo que requieran, abandonando esa ausencia que mantenía la ley anterior.

La total ausencia de requerimientos de diagnóstico u hormonación se avala por la Organización Mundial de la Salud, que en su undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades eliminó la transexualidad del segmento de trastornos mentales y del comportamiento, para establecerse como una condición relativa a la salud sexual, eliminando por tanto ese carácter patologizante que tenía. Al igual que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha instado a los Estados a garantizar el cambio registral del sexo sin requisito médico, quirúrgico u hormonal.

“La total ausencia de requerimientos de diagnóstico u hormonación se avala por la Organización Mundial de la Salud (...)”

El segundo cuerpo de polémica social que se abre en esta ley es la mención del “progenitor no gestante”. **Para dejarlo claro desde el inicio: no, el término “progenitor no gestante” no elimina ni sustituye la mención de “padre”, al igual que “progenitor gestante” no elimina ni sustituye a “madre”;** y es que esta ley al implantar ese lenguaje más inclusivo no solo da una imagen más igualitaria, sino que realmente regula la posibilidad para parejas sáficas (mujeres lesbianas o bisexuales), y parejas de hombres siendo uno de ellos trans con capacidad de gestar, de la filiación no matrimonial. Con anterioridad solo se permitía en el ámbito matrimonial.

Esta inclusión que favorece la diversidad familiar, o mejor dicho el reconocimiento y aceptación de esta, también se da mediante las técnicas de reproducción asistida que se garantizarán también a mujeres lesbianas, bisexuales, y a hombres trans con capacidad de gestar.

La gestación de esta ley ha sido marcada por los datos que a lo largo de los años se han ido recogiendo en relación con la discriminación sufrida por las personas LGTBI+. **La propia Agencia Europea de Derechos Fundamentales en 2020 constataba que al menos el 42% de las personas LGTBI+ habían sido discriminadas en el último año, alcanzando un 63% en personas trans, las cuales tienen más dificultades para acceder al empleo.**

Aún con eso, esta Ley no ha sido tan pionera como las asociaciones LGTBI+ venían necesitando, pues para empezar recordemos que la ley busca “la **garantía de los derechos de las personas LGTBI**”, la eliminación de ese símbolo “+”, que hace referencia a colectivos aún invisibilizados como son las **personas no binarias, las arrománticas, o las asexuales**, conlleva la desprotección y el olvido jurídico de estas personas; abandono que de alguna manera ha encontrado luz en la jurisprudencia andaluza, ya que la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 792/2023** ha dado reconocimiento por primera vez a las personas no binarias, siendo este el caso de Andrea Speck, de

“La gestación de esta ley ha sido marcada por los datos que a lo largo de los años se han ido recogiendo en relación con la discriminación sufrida por las personas LGTBI+”

procedencia alemana, donde sí se reconoce a este colectivo. Por lo que quizás sólo será cuestión de tiempo que la totalidad del colectivo pueda ver sus derechos recogidos en el ordenamiento jurídico, así como su integridad no discriminada o amenazada.

Pues nuestro deseo como colectivo LGTBI+ no es más que la garantía de nuestros derechos, que no sean vulnerados o puestos en peligro, y que tanto a nivel social como jurisprudencial y gubernamental se muestre esa protección de los derechos humanos y los valores de la sociedad española en su conjunto.

“(...) sólo será cuestión de tiempo que la totalidad del colectivo pueda ver sus derechos recogidos en el ordenamiento jurídico (...)”

agresión sexual y abuso, lo que ha desencadenado una serie de consecuencias que serán analizadas posteriormente.

En la medida en que el objeto de esta ley, como su propia letra indica, es garantizar y proteger de forma integral el derecho a la libertad sexual y erradicar las violencias sexuales, se consideran elementos clave de la misma la prevención y detección en todos los ámbitos. No es casual, por tanto, que entre los pilares básicos de esta normativa se encuentre la necesidad de formar, prevenir, informar y sobre todo educar. Es imprescindible, pues, otorgar todas las herramientas sociales y jurídicas básicas para paliar un problema que nunca parece tener fin: la violencia sexual que se ejerce contra las mujeres y las niñas.

Por ello, una de las claves para eliminarla está en la educación, introduciendo planes de formación en los colegios, en el ejercicio de la abogacía, en el ámbito sanitario, etc., además de una gran baza de medidas de prevención.

A mi modo de ver, entre los aspectos más positivos que ha introducido la ley cabe destacar las medidas de sensibilización y prevención en el ámbito educativo, incorporando contenidos propios de la educación sexual, la igualdad de género y la educación afectivo-sexual para el alumnado, siempre modulándolos en función de la edad del estudiantado al que van dirigidas.

Es chocante el temor y la preocupación de algunos progenitores de que a sus hijos se les impartan clases de educación y salud sexual, cuando de este modo se ofrece una formación sana, ya que, ante la falta de ésta, los y las adolescentes recurren a otras alternativas y aprenden de la pornografía, donde curiosamente, los vídeos más buscados implican violaciones, agresiones sexuales y actos forzados y no consentidos.

Dejando de lado estos aspectos, es preciso que nos centremos en los cambios que produce la entrada en vigor de esta ley en relación con la regulación prevista en el Código Penal.

***“No es casual,
por tanto, que
entre los pilares
básicos de esta
normativa se
encuentre la
necesidad de
formar, prevenir,
informar y sobre
todo educar ”***

En primer lugar, uno de los cambios más relevantes, y que más polémica ha generado, como se ha mencionado anteriormente, sería la desaparición de la diferenciación entre abuso y agresión sexual, lo que ha provocado que desaparezca la tipificación del primero como un delito específico. De manera que se equipara el abuso a la agresión sexual. Básicamente, se castiga todo aquel acto que atente contra la libertad sexual donde no haya consentimiento (de nuevo vemos la importancia que se otorga a éste en esta normativa). Como consecuencia de esta equiparación, todo acto que atente contra la libertad sexual se considerará como una agresión sexual. El hecho de que se haya producido esta unificación en los delitos, modifica la horquilla de las penas, siendo éstas más amplias; tema de vital importancia que trataremos posteriormente y que, hay quien opina, que resta toda eficacia al objeto de la ley que consistía en proteger a las mujeres.

En efecto, con anterioridad a la Ley, el delito de agresión establecía una pena mínima de 6 años de prisión, pero con la llegada de la ley, debido a la unificación del delito anteriormente explicada, tiene lugar la posibilidad de que a un agresor sexual pueda imponérsele una pena mucho menor. Esto es así debido a que, aunque rige en Derecho el principio de irretroactividad de la ley, en materia penal se produce la retroactividad cuando la pena sea más favorable para el reo, provocando así la revisión de condenas y una reducción considerable a agresores ya condenados en virtud de este principio de retroactividad que impera en el Derecho penal.

Según el último balance del Consejo General del Poder Judicial, a fecha de 11 de mayo de 2023, los tribunales habían acordado 1.079 reducciones de pena en aplicación de la ley de libertad sexual y más de un centenar de ellos han sido excarcelados.

La rebaja de las penas, y la consecuente puesta en libertad de un elevado número de agresores sexuales, provocó tal revuelo mediático, político y social que el Gobierno se ha visto abocado a proponer una reforma de la ley, apenas seis meses después de su entrada en vigor. De esta forma, la reforma de la Ley del solo sí es sí, aplicada desde el

“(...) uno de los cambios más relevantes, y que más polémica ha generado, como se ha mencionado anteriormente, sería la desaparición de la diferenciación entre abuso y agresión sexual, lo que ha provocado que desaparezca la tipificación del primero como un delito específico”

29 de abril del 2023, mantiene un único delito de agresión sexual, pero introduce un subtipo para diferenciar entre agresión con violencia e intimidación y sin ella. En el primero de los supuestos, se establece un aumento de la pena mínima a seis años de cárcel. Ahora bien, esta medida sólo afectará a aquellos delitos contra la libertad sexual cometidos a partir de su vigencia, de manera que no impedirá una revisión de las penas de los agresores sexuales que hayan sido condenados en un momento anterior.

Cabe destacar, por otra parte, que el pasado 7 de junio, el Pleno de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo avaló las rebajas de condenas (o las denegaciones) adoptadas por las Audiencias Provinciales en aplicación de la Ley del solo sí es sí, en contra del criterio de la Fiscalía, que defendía una aplicación transitoria del Código Penal de 1995 que impedía revertir que se atenuasen las condenas que ya habían adquirido firmeza. De los 29 recursos analizados, el Tribunal ha rechazado todos menos uno, basándose en la retroactividad de la Ley penal. En consecuencia, una gran cantidad de sentencias ya firmes han sido revisadas, y atenuadas y rebajadas las condenas por ellas impuestas.

Entre otros aspectos que han modificado el Código Penal señalaremos también la reforma del delito de violación. En un principio, la Ley del solo sí es sí establecía una única pena para el delito de violación, siendo indiferente la existencia o no de violencia o intimidación, evitando así que las víctimas tuvieran que probarla. Sin embargo, la última reforma de la ley, operada por la Ley Orgánica 4/2023, ha traído de nuevo la diferenciación a la hora de imponer la pena en función de si hay intimidación o no, volviéndose así al modelo que se utilizaba anteriormente.

Por otro lado, cabe reseñar la ampliación del delito de difusión de imágenes de contenido íntimo, de manera que ahora no sólo se castiga el difundir imágenes íntimas obtenidas de forma directa de la víctima, sino que también se extiende a aquellas personas que las reciben y reenvían, aspecto muy positivo en una sociedad donde incluso los delitos se están digitalizando a pasos de gigante.

“(...) la última reforma de la ley, operada por la Ley Orgánica 4/2023, ha traído de nuevo la diferenciación a la hora de imponer la pena en función de si hay intimidación o no, volviéndose así al modelo que se utilizaba anteriormente”

En suma, estamos ante una ley que posee, entre sus aspectos más positivos, la importancia que se le presta a la educación, la prevención, la asistencia gratuita a la víctima, la posible penalización del acoso callejero o la persecución de las violencias sexuales en el ámbito digital. Sin embargo, ha traído consigo el beneficio de autores de delitos sexuales provocando esta disminución de penas. Esta última situación debe frenarse, puesto que no se debe olvidar la finalidad y esencia de esta ley.

En conclusión, no se trata de “jolgorio”, de “piropos”, de “un desliz” o de un “es que me dijo que sí pero luego cambió de opinión, pero yo seguí”, se trata de poner nombre a todos esos comportamientos no consentidos, y sobre todo de proteger a las víctimas y de otorgar la importancia que tiene a un problema social de envergadura que es un silencio a gritos.

“(...) se trata de poner nombre a todos esos comportamientos no consentidos, y sobre todo de proteger a las víctimas y de otorgar la importancia que tiene a un problema social de envergadura que es un silencio a gritos”

TERRITORIO ESTUDIANTE

REIVINDICACIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA COMO AFRONTAMIENTO AL ESTIGMA: INFORME PRELIMINAR SOBRE LA CONCIENCIA DEL ESTIGMA EN MUJERES JÓVENES MUSULMANAS DE LA COMARCA DE NÍJAR¹

La encuesta sobre intolerancia y discriminación hacia las personas musulmanas en España (Aparicio, 2020) muestra resultados especialmente alarmantes en materia de racismo y xenofobia con altas tasas de islamofobia entre la población española no musulmana. Esta “guerra contra el terror” iniciada por Estados Unidos se ha convertido en un modo permanente de gobernanza internacional (Carvajal, 2010) cuyo sustento político, basado en excepciones al sistema jurídico ordinario, someten al colectivo a una estructura de vigilancia, construyendo a la comunidad musulmana como una comunidad sospechosa (Kundnani, 2007).

La islamofobia es definida por Bravo (2010) como una forma de racismo específico contra la población musulmana. Sin embargo, diversas autoras han señalado que este término es insuficiente para analizar aquellas formas de violencia específicas contra las mujeres musulmanas.

Mujeres Inmigrantes Musulmanas, entre el Estigma y la Reivindicación

El prejuicio puede definirse como una actitud negativa hacia un grupo y hacia las personas que forman parte de ese grupo (Ashmore, 1970). El prejuicio puede motivar actos de discriminación que se definen como un tratamiento injusto o desigual aplicado a determinadas personas debido a su pertenencia grupal o a la posesión de algún atributo arbitrario (Dion, 2002).



MARÍA ELENA VERDEGAY MAÑAS

•Estudiante del Grado en Trabajo Social, Universidad de Almería.

•Grado en Ciencias Políticas y de la Administración, Universidad de Granada.

•Máster en Estudios de las Mujeres y de Género, Universidad de Granada/University of Hull; Máster en Malos Tratos y Violencia de Género, Universidad Nacional a Distancia; y Máster en Sexología y Género, Instituto de Sexología Al-Ándalus.

¹ Tutorizado por Lucía López Rodríguez, Profesora Titular de Psicología Social de la Universidad de Almería.

Una revisión reciente del prejuicio lo define como una emoción estrechamente vinculada con la identidad social (Smith, 1993), una teoría sustentada en la teoría de las emociones intergrupales.

Origen del prejuicio

Según Vázquez y López-Rodríguez (2018), el prejuicio encuentra su origen en tres factores: 1) la categorización, un proceso de economía cognitiva que no explica por sí solo el prejuicio; 2) el favoritismo endogrupal, dirigido a mantener una identidad social positiva; 3) la percepción de amenaza, basado en la teoría del conflicto realista; 4) la percepción de una privatización relativa (posición inferior en comparación con otros grupos) o gratificación relativa (percepción de que la situación del propio grupo es mejor); 5) las creencias esencialistas, basadas en la creencia de que las categorías sociales son fijas e inmutables.

Funciones del prejuicio

De acuerdo con Vázquez y López-Rodríguez (2018), las funciones del prejuicio son las siguientes: 1) simplificar la complejidad social, permitiéndonos predecir las consecuencias de determinadas situaciones y permitiendo dar respuestas rápidas ante las mismas; 2) expresar y reafirmar el sistema de valores; 3) función instrumental, que permite identificar ganancias materiales y simbólicas; 4) función del mantenimiento de la autoestima; 4) reforzar la estructura social.

Objetivos

Este artículo refleja algunos de los resultados de una investigación más amplia que pretende analizar la **realidad social de mujeres musulmanas jóvenes** residentes en la comarca de Níjar (Almería), identificando **recursos y barreras (externos e internos)** para su inclusión social (cultural y laboral). En concreto, se pretende analizar el discurso de un grupo de mujeres musulmanas jóvenes en torno a 4 ejes principales:

- La **percepción sobre sí mismas** (i.e., autoconcepto y autoestima) y sus **logros**.
- Las **aspiraciones y expectativas laborales** futuras.

“Este artículo refleja algunos de los resultados de una investigación más amplia que pretende analizar la realidad social de mujeres musulmanas jóvenes residentes en la comarca de Níjar (Almería), identificando recursos y barreras (externos e internos) para su inclusión social (cultural y laboral)”

- Las **meta-percepciones y percepción de discriminación**.
- Las **estrategias de afrontamiento**, tanto individuales como colectivas, ante el estigma.

Método, Materiales y Procedimiento

El grupo de discusión ha estado formado por 4 mujeres musulmanas de entre 21 y 24 años todas residentes en la comarca de Níjar (Almería), distribuidas entre San Isidro, Barranquete y Campohermoso. En cuanto a su situación administrativa, dos de ellas están nacionalizadas y son de origen marroquí; dos de ellas marroquíes con residencia española y una de ellas es española. De las participantes de origen marroquí, tres de ellas nacieron en España y una de ellas en Marruecos, trasladándose a España a la edad de 11 años. En cuanto a su práctica religiosa, dos de ellas usan velo actualmente y una de ellas lo usaba con anterioridad. En cuanto al nivel formativo, todas cuentan con al menos una formación profesional de grado superior. En cuanto a su estado civil, todas son solteras, no tienen hijos y conviven con su familia. En cuanto a su situación laboral, dos se encuentran trabajando y tres en situación de desempleo.

Para la grabación del grupo de discusión se ha empleado una grabadora de móvil, además de la recogida de datos sociodemográficos y la firma de un consentimiento informado para la participación en el estudio. Toda la información recogida está protegida por Reglamento Europeo de Protección de Datos 679/2016 (RGPD) y por la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y garantías de derechos digitales.

El procedimiento de análisis desarrollado se apoya en el análisis de contenido temático a través de la categorización.

Resultados preliminares

El discurso de las mujeres participantes revela una meta-percepción negativa caracterizada por una imagen de opresión y baja competencia. Es decir, las entrevistadas consideran que la población española las ve como personas sin agencia, sometidas a las decisiones de los referentes masculinos que las rodean y recreando un modelo de feminidad normativa.

“El discurso de las mujeres participantes revela una meta-percepción negativa caracterizada por una imagen de opresión y baja competencia”

En el siguiente fragmento podemos observar cómo la percepción del estereotipo de mujer musulmana, vinculado al uso del velo, viene acompañado de una percepción de baja competencia e inmoralidad (p.e., “ser una mala persona”). Paralelamente, muestra elementos relativos a una defensa del modelo intercultural de gestión de la diversidad y una necesidad de contacto para conocer antes de juzgar:

(...) Porque no se paran a conocer. Y yo opino que, si se pararan a convivir, a ver que no somos tan diferentes, que somos humanos, que al fin y al cabo el pañuelo no me representa como persona, ni representa mi inteligencia, ni mi intelecto ni nada. Siéntate conmigo, concóme, júzgame por la persona que soy, no por lo que uso. Que yo a ti no te juzgo por llevar tatuajes o una cadena, me da igual, es tu estilo de vida. Y yo ahí...es algo personal tuyo y la religión al final es algo personal de cada persona. Y yo no te voy juzgando porque seas cristiano o lo que sea, a mí me da igual, es tu vida, libremente cree en lo que tú quieras, yo te juzgo por lo que eres, si a mí me demuestras que eres una mala persona te voy a juzgar por eso. Siéntate conmigo, si te demuestro que soy una mala persona estás en el derecho de juzgarme, pero primero concóme (D. H., 22 años).

En este otro ejemplo ilustrativo de la segunda categoría relativa a la opresión podemos observar que la percepción asociada al estereotipo de mujer musulmana está relacionada con la opresión, con el rol de la feminidad normativa, con la indefensión o la tutela de otros hombres, lo que a su vez conecta con la interseccionalidad en la discriminación de la mujer musulmana.

Yo creo que la discriminación es más fuerte hacia las mujeres porque el pañuelo representa... cuando ven a una mujer con pañuelo ya representa al Islam, entonces representa una mujer oprimida, una mujer que su padre la obliga a llevar el pañuelo, va de mano en mano, que el próximo es su marido, entonces hay como esa idea, entonces la mujer es la que más lo sufre (D. H., 22 años).

A lo largo de los fragmentos podemos observar cómo las participantes observan una asociación entre migración marroquí y valoraciones negativas

“(...) la percepción asociada al estereotipo de mujer musulmana está relacionada con la opresión, con el rol de la feminidad normativa, con la indefensión o la tutela de otros hombres (...)”

en las que destaca el término “invasión”, identificando, incluso, el racismo institucional.

Yo, por ejemplo, llevo muchos años aquí. En el pueblo éramos tres casas, o dos, de gente marroquí. Entonces era normal. Pero conforme fue aumentando la población y en el colegio había más inmigrantes entonces ya se empezó a tomar como algo negativo (D.H., 22 años).

Cuando estábamos en Las Norias ya pasaba, cuando empezaron ya a venir muchas personas inmigrantes, pues escuchábamos cosas: “los españoles se están yendo a vivir a El Ejido” (...) “Las Norias, pueblo de extranjeros”. (...) y vas escuchando cosas como que “los españoles ya se van a Francia”, es decir, ya no es solo El Ejido, ya es que se quieren ir a Francia (risas) (A.O., 24 años).

Es como que antes éramos poquitos y estamos super bien y ahora que somos muchos pues es como una molestia, no sé si decirlo así (...). Pero no solamente para los españoles, sino para todo el mundo (S.B., 21 años).

Es interesante asimismo analizar la necesidad de la búsqueda de referentes antirracistas en materia de acción colectiva.

Hay una activista que me gusta mucho, Hija de Inmigrantes, que habla de un discurso de racismo que sucede de personas que vienen de Marruecos aquí, todo el proceso, la burocracia que hay cuando eres inmigrante. Y me impacta, porque es la realidad (D.H., 22 años).

A continuación, pasaremos a analizar la segunda subcategoría relativa a la conciencia del estigma como mujer musulmana con velo. En el siguiente fragmento, muy significativo, las participantes se interpelan sobre el significado de ser migrante; ¿qué sería ser migrante en este contexto? ¿está indicado por tu situación administrativa? ¿por tus prácticas culturales? ¿por tu religión?

(A.O., 24 años): ¿Pero qué significa ser extranjera?

(S.B., 21 años): Que eres inmigrante, eres de otro país.

(A.O., 24 años): Pero eso es lo que quiero saber yo, tus papeles dicen “región de España”.

(S.B., 21 años): Ya, pero ellos no han juzgado mi DNI han juzgado mi vestimenta, mi pañuelo.

“Es interesante asimismo analizar la necesidad de la búsqueda de referentes antirracistas en materia de acción colectiva ”

En el siguiente fragmento la participante habla de la escasa aceptación y el rechazo del uso del velo en España y, por extensión, en Europa. Identifica cómo esta práctica religiosa está percibida como aterradora, que produce miedo o desconcierto.

[Refiriéndose a cómo una influencer hizo la prueba de usar pañuelo durante un día] Se lo puso para ver cómo en la calle le verían. Al final vino a casa e hizo como un pequeño vídeo y dijo “uf, fatal”, se sentía fatal, decía “no me puedo creer la de ojos que me han visto hoy”, es decir, “la de miradas tan...de odio que he visto hoy” ¿sabes?, y ella no se atreve a ponerse el pañuelo, ella sigue con lo que hace, es musulmana de corazón, pero por fuera el velo pues no se lo pone (A.O., 24 años).

Conclusiones

El objetivo de la presente investigación ha sido analizar la realidad social de mujeres musulmanas jóvenes residentes en la comarca de Níjar (Almería), identificando recursos y barreras (externos e internos), con el objetivo de pasar a la siguiente fase de diseño de la intervención en el marco del Trabajo Social Comunitario.

Se ha encontrado una alta conciencia del estigma entre las personas entrevistadas que constituye un capital crucial para la acción colectiva (Zomeren et al., 2008). La formulación del diseño de la intervención irá dirigido a la potenciación de las otras dos variables de la acción colectiva -identidad grupal y eficacia (Zomeren et al., 2008)- a través de la metodología de los grupos motor (Villasante, 2015). Las metodologías participativas de estos grupos permitirán generar un punto de encuentro para compartir experiencias mediadas por el género, la religión, la etnia y la condición migratoria, así como a procesar el trauma, a la vez que se construye un tejido asociativo capaz de la acción colectiva para la transformación de la realidad social.

“Las metodologías participativas de estos grupos permitirán generar un punto de encuentro para compartir experiencias mediadas por el género, la religión, la etnia y la condición migratoria (...)”

Referencias:

- Aparicio, R. (2020). *Resultados encuesta sobre intolerancia y discriminación hacia las personas musulmanas en España*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Ashmore, R., (1970). The problem of intergroup prejudice. In B. E. Collins (Ed), *Social psychology* (pp. 245 - 296)- Reading, MA: Addison-Wisley
- Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes. (s.f.) *La situación de las mujeres musulmanas en España. Debates actuales, experiencias diversas y mediatización del uso del velo*.
- Bravo, F. (2010). ¿Qué es la islamofobia? *Documentación social*, 159, 189-207.
- Carvajal, J. E. (2010). Seguridad global y lucha contra el terrorismo. *Diálogos de saberes*, (33), 93-108.
- Dion, K. L. (2002). The social psychology of perceived prejudice and discrimination. *Canadian Psychology/ Psychologie canadienne*, 43(1), 1-10.
- Kundnani, A. (2007). Integrationism: the Politics of Anti-Muslim Racism. *Race & Class*, 48, 24-44.
- Vázquez. y López-Rodríguez, L. (2018). Prejuicio. En Á. Gómez y A. Vázquez (Coords.). *Psicología Social* (pp. 205-233). Sanz y Torres.
- Villasante, T. R. (2015). Conjuntos de acción y grupos motores. *Política y Sociedad*, 52(2), 387-408.
- Zomeran, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three sociopsychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134(4), 504-535.

RECONOCIMIENTOS

VERÓNICA MÁRQUEZ: FINALISTA MEJOR MODELO DE UTILIDAD DE UNA MUJER INVENTORA



La doctora Verónica V. Márquez Hernández, profesora titular del Departamento de Enfermería, Fisioterapia y Medicina, ha sido galardonada como finalista en la Categoría Mejor Modelo de Utilidad de una Mujer inventora en la Segunda Edición de los Premios a la Mejor Invención Protegida por Propiedad Industrial, convocada por la Oficina Española de Patentes y Marcas, O.A. (OEPM). Los finalistas fueron seleccionados entre un total de más de 100 solicitudes de patente y modelo de utilidad nacionales. La entrega del reconocimiento tuvo lugar en una ceremonia celebrada el 14 de junio en los jardines de la Escuela de Organización Industrial (EOI) (Madrid). El objetivo de estos premios es fomentar y apoyar la actividad investigadora, científica y tecnológica, reconociendo el carácter innovador de las patentes y modelos de utilidad concedidos en el año 2021 por la OEPM.

Junto con su equipo, constituido por un grupo multidisciplinar de enfermeros/as e ingenieros/as, han registrado un modelo de utilidad basado en una funda protectora de un solo uso con el objeto de alojar un manguito de esfigmomanómetro y destinada, además, a adaptarse a la forma del mismo, que se engloba en el campo de dispositivos o accesorios protectores contra el riesgo de infecciones en manguitos de esfigmomanómetros. La implementación de este modelo de utilidad puede conseguir de forma significativa un mayor control y reducción de las infecciones asociadas a la asistencia sanitaria, contribuyendo a un uso efectivo de los recursos y a la mejora de la calidad de vida de los pacientes.

Esta iniciativa, que surge durante la pandemia por COVID-19, supone para todo el equipo un reconocimiento en el ámbito de la propiedad industrial a nivel nacional, y especialmente, en el área de enfermería. Tradicionalmente, la falta de reconocimiento investigador y de transferencia en esta área han dificultado el acceso a recursos y financiación. Recibir este reconocimiento como inventoras del modelo de utilidad supone poner énfasis en el esfuerzo colectivo realizado, romper barreras y dar un paso importante en innovación. Los resultados obtenidos, liderados por enfermería, suponen un impulso para avanzar en el ámbito investigador, trasladando a la sociedad los avances conseguidos en salud.

CULTIVANDO IGUALDAD

26 DE ABRIL: DÍA MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Mesa redonda 26 abril 12:00 h
“INVENTORAS Y CREADORAS”
Auditorio de la UAL

Verónica Márquez
Área de Enfermería.

Solaima Belachqer El Attar
Área de Ingeniería Química.

Antonia Garrido
Área de Química Analítica.

Nuria Novas y Rosa García
Área de Tecnología Electrónica.

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

OTRI
Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación

igUALdad
Unidad de Igualdad de Género de la UAL

26 de abril
Día Mundial de la Propiedad Intelectual

OMPI
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

El 26 de abril la UAL conmemoraba el Día Mundial de la Propiedad Intelectual que, en 2023, se ha celebrado bajo el lema "Las mujeres y la Propiedad Intelectual: acelerar la innovación y la creatividad". Como ha reconocido la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), se celebra la actitud de "sí se puede" de las mujeres inventoras, creadoras y empresarias de todo el mundo y su trabajo pionero.

Las ideas, ingenio y creatividad de las mujeres impulsan los avances científicos, marcan nuevas tendencias innovadoras y contribuyen a transformar nuestra sociedad. De ahí que, en línea con otras instituciones y organismos internacionales, asumamos el compromiso de alentar que más mujeres de la comunidad académica utilicen el sistema de Propiedad Intelectual para proteger y dar valor a su trabajo.



En esta actividad, moderada por la Directora de la Unidad de Igualdad, Eva Díez, han participado las profesoras de la UAL Verónica Márquez, del área de Enfermería; Antonia Garrido, de Química Analítica; Solaima Bleachqer El Attar, de Ingeniería Química y Nuria Novas y Rosa García, del área de Tecnología Electrónica. Todas las participantes han ido explicando su trabajo en el campo de la investigación y en diferentes áreas.

El vicerrector de Investigación, José Antonio Sánchez, les dio la bienvenida y destacó la importancia de realizar este tipo de actividades “que den visibilidad a la labor científica e investigadora de las mujeres. Una apuesta firme del Vicerrectorado”.

Por su parte, la vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, Maribel Ramírez, explicó que “el 50% de las patentes producidas en el año 2022 tienen como primer firmante a mujeres de la UAL, y en todas las demás patentes del año pasado participan mujeres en los grupos que generan la patente”. Sin embargo, “a pesar de esta importante contribución femenina al desarrollo científico y tecnológico, siguen manteniéndose estereotipos que son difíciles de superar y que invisibilizan esta aportación de las mujeres. En consecuencia, nuestra primera tarea como universidad es trabajar juntos para garantizar que las mujeres sean reconocidas, valoradas y protegidas en su trabajo intelectual”.

14, 28 DE ABRIL Y 5 DE MAYO: TALLER 'FEMITWERK DIVER-SEXO: AUTOESTIMA, EDUCACIÓN SEXUAL Y DANZA URBANA'

Este taller, organizado por el Grupo Por los buenos Tratos de acciónenred Andalucía en la UAL, ha contado con la participación de Clara Navarro como instructora de danza urbana y se ha desarrollado durante tres viernes durante los meses de abril y mayo.

Los participantes han disfrutado de un tiempo lúdico y de sensibilización en el que han aprendido herramientas sobre sexualidad y autoestima que podrán incorporar a sus vidas. El taller persigue varios objetivos. De un lado, la mejora del conocimiento corporal y el desarrollo de un ocio saludable, entre otros beneficios físicos que aporta la danza. De otro, el empoderamiento que supone la consciencia corporal y el control de la propia representación con el cuerpo, y la sensibilización y debate crítico sobre los estereotipos de género que pesan en la sexualidad, sobre todo la femenina.

La actividad ha contado con el apoyo económico de la Unidad de Igualdad de Género y del Vicerrectorado de Estudiantes Igualdad e Inclusión de la UAL.



4 DE MAYO: IGUALBLANDO ESPACIOS DE COLABORACIÓN E INTERLOCUCIÓN ENTRE LAS MUJERES RURALES Y LAS UNIVERSIDADES

COAMUR organizó y coordinó una jornada de trabajo con la Universidad de Almería para crear una Agenda Feminista Universitaria de Mujeres Rurales. La jornada se celebró el 4 de mayo 2023, en horario de 11:00-13:00 h. en formato online vía Zoom.

Estas Jornadas están organizadas por COAMUR; con la colaboración de las Universidades de Almería, Sevilla, Cádiz y Málaga; y con la financiación del Instituto Andaluz de la Mujer (junta de Andalucía, Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad).



12 DE MAYO: DÍA DE LA MUJER MATEMÁTICA

¡La UAL celebra el Día de la Mujer Matemática con un emocionante video en colaboración con Antiguas Alumnas! En conmemoración de esta fecha especial, la UAL ha producido un video que destaca y pone en valor la contribución de estas mujeres en el campo de las matemáticas. El video, creado para celebrar el 12 de mayo, Día de la Mujer Matemática, presenta testimonios inspiradores de destacadas Antiguas Alumnas de la UAL que han dejado una huella significativa en el ámbito de las matemáticas. Estas mujeres comparten sus experiencias, desafíos y logros, sirviendo como modelos a seguir para las futuras generaciones de mujeres interesadas en esta disciplina. EL video tiene como objetivo resaltar la importancia de promover no solo las Matemáticas, sino también la igualdad de género en este ámbito y de inspirar a más mujeres y niñas a explorar y desarrollar su pasión por las matemáticas.

La participación de las Antiguas Alumnas en este proyecto demuestra su compromiso y su continua contribución a la comunidad matemática. Sus historias de éxito y superación enfatizan la necesidad de derribar las barreras de género y fomentar la igualdad de oportunidades para todas las mujeres interesadas en las matemáticas. A través de esta iniciativa, se busca inspirar a más mujeres y niñas a seguir su pasión por las matemáticas y mostrarles que no hay límites para lo que pueden lograr.



**ANTIGUOS ALUMNOS
Y AMIGOS**

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Consulta aquí el vídeo "Día Internacional de la Mujer Matemática" de Antiguos Alumnos de la UAL:



12 DE MAYO: ENCUENTRO VIRTUAL ENTRE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS

El 12 de mayo, la UAL promovió un encuentro virtual entre las Unidades de Igualdad de las universidades públicas andaluzas, con objeto de poner en común las novedades que se derivan de la entrada en vigor de la Ley Orgánica del Sistema Universitario Español (LOSU), y la Ley 3/2022 de Convivencia Universitaria. Quedaron emplazadas a una reunión presencial en el mes de septiembre en Málaga o Sevilla para abordar la cuestión de los problemas derivados de la aplicación de los Protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito universitario.



15 DE MAYO: TALLER MARCHA NÓRDICA Y CÁNCER DE MAMA

Cristina González Castro (Divulgadora científica especializada en Cáncer de Mujer, Ejercicio Físico y Cáncer) impartió el 15 de mayo de 2023 el taller "Marcha Nórdica y Cáncer de Mama".

El taller se celebró en las pistas de Atletismo de la Universidad de Almería (UAL deportes) en horarios de 10:30 a 12:00 h., de 12:00 a 13:30 h., y de 17:00 a 18:30 h.

Este taller ha estado organizado por el Grupo de Innovación Docente de la Universidad de Almería: LabCorpoEDuca-M (Corporeidad, Expresividad, Diversidad, Motricidad), con la Universidad de Almería e igUALdad (Unidad de Igualdad de Género).

Colaboraron el Grupo Cóndor (grupocondor.org), el proyecto Mariposa y UAL deportes.

MARCHA NÓRDICA Y CÁNCER DE MAMA

Imparte: Cristina González Castro
Divulgadora científica especializada en Mujer,
Ejercicio Físico y Cáncer

MAYO 15 2023

TALLERES:

- DE 10:30H A 12:00H
- DE 12:00H A 13:30H
- DE 17:00H A 19:00H

Lugar: Pistas de Atletismo de la Universidad de Almería

Organiza:

Colabora:

16 DE MAYO. MESA REDONDA Y TALLER: INVESTIGACIÓN DOCENTE DESDE PERSPECTIVAS FEMINISTAS: CONSTRUIR CIUDADANÍA CRÍTICA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA.

La mesa redonda y taller se celebró el 16 de mayo de 2023, a las 12:00 h. en el Aulario IV (Aula 6) de la Universidad de Almería.

El evento contó con las ponencias de Cristina Cuenca Piqueras, Trinidad Escoriza Mateu, José Juan Espinosa Lara y María Sánchez Sánchez.

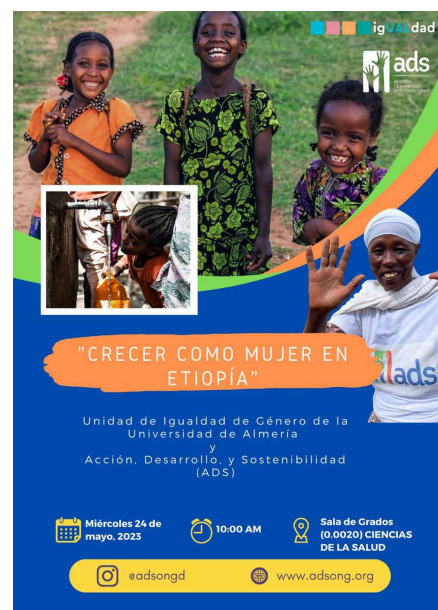
El encuentro estuvo organizado por el Grupo de Innovación Docente de la UAL: LabCorpoEDuca-M (Corporeidad, Expresividad, Diversidad, Motricidad), con la Universidad de Almería e igUALdad (Unidad de Igualdad de Género). Ha colaborado el Máster en Profesorado de Educación Secundaria (Centro de Postgrado y Formación Continua), la asociación Sapere Aude, el grupo de investigación Abdera y el IAM (Instituto Andaluz de la Mujer).



24 DE MAYO. CHARLA Y EXPOSICIÓN: CRECER COMO MUJER EN ETIOPIA.

El miércoles 24 de mayo, a las 10:00 h. de la mañana en la Sala de grados de Ciencias de la salud, la ONG ADS presentó la charla y exposición "Crecer como mujer en Etiopía". Se invitó a toda la comunidad universitaria a "visitar" África durante un rato, descubrir cómo viven las mujeres etíopes, sus condiciones familiares y sociales desde la infancia. Se presentó a Kokebe, su guía por Etiopía.

La ONG ADS (Acción, Desarrollo y Sostenibilidad) lleva 17 años desarrollando proyectos de cooperación y ayuda humanitaria en Etiopía. En esta ponencia, dos representantes de la ONG profundizaron en muchas de las dificultades que atraviesa la mujer etíope desde su infancia. Además, se habló de "Kokebe", un proyecto de educación en colegios con el objetivo de sensibilizar sobre la situación que viven las niñas etíopes. La actividad contó con una exposición fotográfica para dar a conocer la realidad que viven allí las mujeres y niñas. La exposición, de libre acceso, ha estado abierta al público durante un mes.



25 DE MAYO. CHARLA-COLOQUIO: "LA IGUALDAD DE GÉNERO: UN RETO PARA LA SOCIEDAD AFRICANA EN EL SIGLO XXI"

La UAL y Manos Unidas han querido fomentar una cultura de Igualdad a través de un evento celebrado el jueves, 25 de mayo de 2023, a las 12 horas, en el Aula Magna del Edificio C de Humanidades.

Con motivo del "Día Internacional de África", se celebró esta charla impartida por la experta en la materia María José Hernando, técnica de Estudios y Documentación del Área de Educación para el Desarrollo de Manos Unidas. Tras el coloquio se presentó el stand informativo que circulará por la UAL durante los próximos meses sobre el ODS 5, destacando especialmente la falta de derechos de la mujer africana.



27 DE MAYO. LA ARGENTINITA. MUJERES EN LA EDAD DE PLATA

Coordinada por Ángeles Arjona Garrido y Concha Fernández Soto, esta actividad performativa ha contado con la charla teatralizada de *Paulina Fariza Guttman*, biógrafa de La Argentinita; además fue ilustrada con las aportaciones musicales de la cantautora y estudiosa del folclore *Sensi Falán*, que intercaló canciones del repertorio de La Argentinita, previa explicación de cada una de ellas.

Se cerró la tarde con la participación de la bailaora *Clara Checa*, quien revisitaría algunos de los cuadros flamencos ejecutados por la artista y que demostraron su versatilidad y el interés por trascender la propia interpretación de la danza.

El evento se celebró el Sábado 27 de mayo, a las 20:30 h. en *El Tintero* (C/ Socorro, 29. Almería).



29 DE MAYO Y 1 DE JUNIO. COLOQUIOS SOBRE ASTRONOMÍA.

Dentro de las XI Jornadas Astronómicas de Almería (del 29 de mayo al 4 de junio), la Universidad de Almería organizó los Coloquios sobre Astronomía con Reinhard Genzel y Begoña Vila Costas, que se han celebrado en la Sala de Conferencias del Edificio de Ciencias Económicas y Empresariales de la UAL.

•**29 de mayo** a las 13.00 h: Coloquio con Reinhard Genzel, astrofísico alemán que dirige desde 1986 el Instituto Max Planck de Física Extraterrestre. En 2020 fue galardonado con el Premio Nobel de Física por el descubrimiento de un objeto compacto y supermasivo en el centro de la Vía Láctea, que permitió comprobar la velocidad de las órbitas de sus estrellas circundantes.

•**1 de junio** a las 12.00 h: Coloquio con Begoña Vila Costas astrofísica gallega, especializada en el estudio de las galaxias espirales. Actualmente trabaja para la NASA coordinando todos los instrumentos científicos del telescopio espacial más grande y más potente del mundo, el James Webb.



1 Y 2 DE JUNIO. PARTICIPACIÓN DE LA UAL EN EL XVI ENCUENTRO RUIGEU EN VALLADOLID

La Universidad de Valladolid ha acogido durante los días 1 y 2 de junio el XVI Encuentro Estatal de las Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU). Este encuentro nacional se ha celebrado en el Palacio de Congresos Conde Ansúrez, un edificio del siglo XVII en el que tienen lugar importantes eventos de la ciudad.

Desde 2008, se celebra anualmente este encuentro, con el objetivo de trabajar en equipo para aprovechar los recursos que existen en las universidades españolas en materia de igualdad de género. De esta manera, se visibiliza el trabajo de la comunidad universitaria en este sentido, pero también se trabaja en la elaboración de políticas comunes y se establecen lazos que contribuyen a luchar contra la discriminación.



Durante estos días, se abordaron los principales retos a los que se enfrentan las universidades españolas en materia de igualdad de género en distintos ámbitos, como la legislación, la brecha salarial, la conciliación y la lucha contra el acoso.

La Unidad de Igualdad de Género de la UAL ha sido invitada para participar con una ponencia titulada La prevención, tratamiento y actuación frente al acoso en la Universidad de Almería: escenarios normativos y análisis prospectivo, impartida por su directora, Eva Díez Peralta.



15 DE JUNIO: MIA JORNADA DE FORMACIÓN: "CREA Y POTENCIA TU 'YO' PROFESIONAL"

Esta Jornada de formación se celebró el jueves, 15 de junio de 2023, de 10:00 a 13:00 h. en el Aulario IV de la Universidad de Almería.

MIA (Mujeres Influyentes de Almería), la iniciativa para impulsar y visibilizar el talento femenino de la provincia de Almería, dirigida por María Montagut, presentó la Jornada *Crea y potencia tu 'yo' profesional*.

Con el ánimo de propiciar espacios donde las mujeres se conozcan y puedan crear redes de colaboración femeninas, así como de visibilizar a las profesionales almerienses la iniciativa MIA celebró una nueva acción, donde se ofreció esta formación de gran utilidad con el objetivo de adquirir nuevas competencias, habilidades y conocimientos para seguir desarrollando el talento e impulsar tu marca personal.



DEL 3 AL 13 DE JULIO: IV CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS



IV CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS

3 al 13 de Julio 2023

Plazas limitadas. GRATUITO
Campus para chicas de 2º a 4º de ESO
con curiosidad por las nuevas tecnologías

Apúntate antes del 27 de Junio en www.igualdad.ual.es

DIPUTACIÓN DE ALMERÍA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA **igUALdad**

The poster features a large computer keyboard graphic on the left, with several keys replaced by illustrations of diverse young girls. To the right of the keyboard, the event title is prominently displayed in blue and pink. Below the title, the dates are given in a bold, sans-serif font. Further down, it states that the event is free of charge and has limited spaces, specifically for girls in 2nd to 4th grade of ESO who are curious about new technologies. A registration deadline and website are provided. At the bottom, the logos of the Diputación de Almería and the Universidad de Almería are shown alongside the 'igUALdad' logo, which consists of four colored squares (blue, pink, orange, green) followed by the text 'igUALdad'.

El campus tecnológico para chicas se desarrolló a lo largo de dos semanas (lunes a jueves) en las que se llevarán a cabo actividades de formación a través de talleres, combinadas con otras actividades de presentación de mujeres profesionales jóvenes que trabajan en empresa, que contarán su experiencia y ayudarán a dar visibilidad y demostrar que hay mujeres trabajando en ámbitos tecnológicos.

El campus está dirigido a chicas de 2º a 4º de ESO, con curiosidad en las nuevas tecnologías, es gratuito, para lo que se han ofertado 70 plazas. Se ha buscado una estrategia de trabajo basada en la elaboración de proyectos definidos por las propias chicas, utilizando metodologías ágiles así como herramientas de colaboración de código abierto.



4 DE JULIO: ESLABONES DE FEMINIDAD EN LA ANTIGUA ROMA

Con esta actividad se ha pretendido hacer difusión, información, sensibilización y formación para la promoción de una cultura de igualdad, estando prioritariamente dirigida a los miembros de la comunidad universitaria de la Universidad de Almería, así como a un público en general; y ello porque la Universidad está inmersa en un contexto social en el que con estas acciones de transferencia aspira a influir, y en esta línea se ha pensado que la sede sea fuera del campus.

Se ha subrayado en todas las ponencias la sororidad femenina, pese a que no existiera un término en lengua griega y latina. El patriarcado ha creado un lenguaje viril al servicio de sus objetivos de invisibilización de la feminidad; de ahí que hasta nuestros días hayan llegado los términos fraternidad y hermandad, y no sororidad.

Las raíces de la sororidad son tan profundas como la historia de Occidente, desempolvando el velo que ha pretendido ocultarlo.



ESLABONES DE FEMINIDAD EN LA ANTIGUA ROMA

ALHAMA DE ALMERÍA 4 - 6 JULIO 2023



Martes, 4 de Julio

18.15 h. Inauguración: Maribel Ramírez Álvarez.

Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería.

18.30 h. Alicia Valmaña Ochaíta: "Las protestas de las romanas frente a la *Lex Oppia*".

Profesora del Área de Derecho Romano, Universidad de Castilla-La Mancha.

Miércoles, 5 de Julio

10 h. Jaime Vizcaino Sánchez: "Buscar una imagen, conquistar un lugar: estrategias de representación de la mujer romana".

Profesor del Área de Arqueología, Universidad de Málaga.

12 h. Rosalía Rodríguez López: "El círculo del Aventino".

Profesora del Área de Derecho Romano de la Facultad de Derecho, Universidad de Almería.

18.30 h. Belén Malavé Osuna: "Mujeres, educación y ciudadanía romana".

Profesora del Área de Derecho Romano, Universidad de Málaga.

Jueves, 6 de Julio

10 h. Manuel Romero Pérez: "*Ludus latrunculorum*: Unidas para la eternidad en un doble sarcófago de Antequera".

Arqueólogo municipal de Antequera.

12 h. Mesa redonda: "La sororidad a debate".

Moderadora: Esther Benavides Junquera.

Directora del Aula de Radio de la Universidad de Almería.

Participantes: Alicia Valmaña, Jaime Vizcaino, Rosalía Rodríguez, Belén Malavé y Manuel Romero.

13.15 h. Clausura: Cristóbal Rodríguez López.

Alcalde de Alhama de Almería.

Sede: Salón Cultural La Cascada.

ORGANIZA:

Rosalía Rodríguez López

COLABORAN:

Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería
Facultad de Derecho de la Universidad de Almería
Ayuntamiento de Alhama de Almería

Contacto para inscripciones: rrodrigu@ual.es



IURA RVB