



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

igUALdad

Nº 25

Julio 2024



ARTÍCULOS

RADIOGRAFÍA DE LA IGUALDAD

EQUIDAD DE GÉNERO Y ACCESO
A PUESTOS DE LIDERAZGO EN
INSTITUCIONES SOCIOSANITARIAS

HABLEMOS DE MUJERES EN CIENCIA

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

CULTIVANDO IGUALDAD

REVISTA igUALDAD Nº 25

JULIO 2024

igUALdad

www.igualdad.ual.es

■ ■ ■ ■ Cultivando igUALdad

CONSEJO DE REDACCIÓN:

Maribel Ramírez Álvarez.

Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

Inmaculada López García.

Directora de la Unidad de Igualdad.

Jesús Muyor Rodríguez.

Director de la Unidad de Inclusión y Atención a la Diversidad.

M^a del Mar Gómez Lozano.

Profesora de la UAL.

Víctor Bastante Granell.

Profesor de la UAL.

Bernardo Claros Molina.

Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios.



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

Portada: Ilustración de Moisés Oliva Rodríguez

Cartel del Orgullo LGBTIQ+. Almería 2024: Una ciudad sin etiquetas

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.

Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social

REVISTA IGUALDAD Nº 25. JULIO 2024

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. JULIO DEL VALLE DE ÍSCAR DIRECTOR GENERAL PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+ MINISTERIO DE IGUALDAD	06
ENTREVISTA. OLGA CARRIÓN MANCEBO DIRECTORA DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM), JUNTA DE ANDALUCÍA	10
ARTÍCULO. RADIOGRAFÍA DE LA IGUALDAD: ¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO POR LA IGUALDAD EN LAS ÁREAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS? IRENE EPIFANIO LÓPEZ Y ENCINA CALVO IGLESIAS	16
ARTÍCULO. EQUIDAD DE GÉNERO Y ACCESO A PUESTOS DE LIDERAZGO EN INSTITUCIONES SOCIO SANITARIAS: UN ENFOQUE DESDE EL TRABAJO SOCIAL JUANA MARÍA MORCILLO-MARTÍNEZ, ISABEL MARÍA MARTÍNEZ SALVADOR, Y MARÍA VICTORIA OCHANDO-RAMÍREZ	20
ARTÍCULO. HABLEMOS DE MUJERES EN CIENCIA: PROFUNDIZANDO EN LAS DINÁMICAS DE GÉNERO CRISTINA QUINTAS-SORIANO, BERTA MARTÍN-LÓPEZ, MARINA GARCÍA-LLORENTE, ELISA OTERO-ROZAS, IRENE INIESTA-ARANDIA, VIOLETA HEVIA, Y FEDERICA RAVERA	26
ARTÍCULO. AMAR SIN DOLOR MARÍA DEL MAR ROMERO PÉREZ	32
RESEÑA. "MUJERES EN LOS DIFÍCILES TIEMPOS DEL IMPERIO ROMANO EN OCCIDENTE", ROSALÍA RODRÍGUEZ LÓPEZ UNA RESEÑA DE ESTHER BENAVIDES JUNQUERA	37
RESEÑA. "LA REFUNDACIÓN DEL MACHISMO", MIGUEL LORENTE ACOSTA UNA RESEÑA DE JOSÉ MANUEL HERNÁNDEZ SÁNCHEZ	41
RESEÑA. "SOY JOVEN, NO GILIPOLLAS", SHEILA HERNÁNDEZ UNA RESEÑA DE MAR GALERA GÓMEZ	46
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID	50
TERRITORIO ESTUDIANTE. DESIGUALDADES SOCIALES, SEXUALIDAD Y PROSTITUCIÓN EN EL ALTO IMPERIO ROMANO: UN ANÁLISIS DE UNA SOCIEDAD CLASISTA Y PATRIARCAL ZULEMA OLIVENCIA VILLEGAS	55
TERRITORIO SOCIAL. IMPAR: PROYECTO EUROPEO PARA PROMOVER EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO FEMENINO EN PAÍSES DEL ÁFRICA SUBSAHARIANA MARÍA JOSÉ CAZORLA GONZÁLEZ Y FERNANDO DEL MORAL TORRES	60
RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS	65
CULTIVANDO IGUALDAD	70

EDITORIAL

IGUALDAD

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

La fuerza de la colaboración femenina en el camino hacia la igualdad

En un mundo cada vez más interconectado y globalizado, la colaboración y el trabajo en red se han convertido en herramientas fundamentales para enfrentar los desafíos sociales y económicos. Para nosotras, las mujeres, estas herramientas no solo son valiosas, sino indispensables. La historia nos ha mostrado que los avances más significativos en la lucha por la igualdad de género se han conseguido mediante la unión de esfuerzos, la solidaridad y el apoyo mutuo.

En el ámbito académico y profesional, las mujeres debemos superar numerosos obstáculos que abarcan desde las brechas salariales hasta la escasa representación en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Estos desafíos, aunque persistentes, no son insuperables. Al trabajar juntas, podemos crear un entorno más inclusivo y justo en el que todas tengamos la oportunidad de desarrollar nuestro pleno potencial.

La creación de redes de apoyo entre mujeres nos permite compartir experiencias, conocimientos y recursos. Estas redes no solo nos empoderan individualmente, sino que también fortalecen nuestras capacidades colectivas para impulsar cambios estructurales. Al colaborar, podemos visibilizar y abordar las dinámicas ocultas que perpetúan la inequidad, redefinir la transferencia de conocimiento y valorar el trabajo académico desde una perspectiva más inclusiva y holística.



Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

En la inspiradora conferencia de mi querida Mercedes Siles Molina, Catedrática de la Universidad de Málaga, titulada “¿Quieres ser matemática y mujer de éxito?”, que impartió en el campus tecnológico para chicas que se ha celebrado este mes de julio en la Universidad de Almería, nos reafirmó la crucial importancia de trabajar en red. Uno de los mensajes clave que lanzó a las jóvenes fue la importancia de la unión y la cooperación entre mujeres como vía esencial para alcanzar el éxito y la igualdad. Este mensaje resuena profundamente en el contexto académico y refuerza nuestro compromiso de trabajar juntas por un futuro más equitativo.

Los programas de capacitación y formación común en cuestiones de género también juegan un papel central en nuestra lucha por la igualdad. Es fundamental que todas las personas que componemos el ámbito académico adquiramos conocimientos y habilidades que nos permitan identificar y combatir las desigualdades de manera efectiva. Al hacerlo, no solo mejoramos nuestras propias carreras, sino que también contribuimos al bienestar y la calidad de vida de toda la comunidad universitaria.

En este camino hacia la igualdad, no debemos subestimar el poder de la colaboración interdisciplinar y la inclusión de perspectivas diversas. La equidad de género no es solo un asunto de mujeres; es un desafío global que requiere el compromiso y la participación de todas y todos. Al fomentar el intercambio de ideas y prácticas innovadoras, podemos desarrollar soluciones más integrales y efectivas.

Invito a toda la comunidad universitaria a unirse a este esfuerzo colectivo. Con el deseo de que todos disfrutemos de un merecido descanso durante el verano y regresemos con las pilas cargadas, nos despedimos hasta el próximo curso.

ENTREVISTA

JULIO DEL VALLE DE ÍSCAR

igUALdad (I.G.) Para comenzar, ¿podría contarnos brevemente cuál es su rol actual como Director General para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBI?

Julio del Valle (J.V.) La existencia de una Dirección General dentro de la estructura del Ministerio de Igualdad es una apuesta decidida para acometer los compromisos que nos impone la Ley 4/2023 y para transversalizar la perspectiva de diversidad sexual y de género incorporando las necesidades y demandas de las personas LGTBI desde una perspectiva intersectorial.

Además, supone un mensaje simbólico a la sociedad: los derechos de las personas LGTBI son pilares fundamentales de una democracia plena, por lo que deben estar explícitamente incluidos en la agenda política de un gobierno progresista.

I.G. El pasado 12 de junio participó en el diálogo con la sociedad civil sobre la Ley LGTBI en la Subdelegación del Gobierno de Almería. ¿Cuáles fueron los puntos más destacados de este diálogo?

J.V. El diálogo es el mejor instrumento para hacer buenas políticas, a través de las delegaciones del Gobierno estamos pudiendo llegar a todos los colectivos de todo el territorio y poder así validar nuestra acción de Gobierno.

Los temas en esta ocasión fueron los retos de implementación de la Ley 4/2023 y los avances en las medidas específicas en el ámbito laboral.

I.G. La Ley LGTBI es un avance significativo. ¿Qué impacto directo cree que tendrá esta legislación en los estudiantes universitarios y en la comunidad LGTBI de nuestra universidad?

J.V. La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI supone un respaldo fundamental para la comunidad LGTBI universitaria,



•Director General para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBI+. Ministerio de Igualdad.

protegiéndoles de la discriminación y el acoso, o garantizando por ejemplo a las personas trans, la posibilidad de solicitar la reexpedición de sus títulos y diplomas tras el cambio de la mención registral del sexo. El artículo 20 de esta ley es el que toca más de cerca el ámbito universitario, señalando la obligación de introducir contenidos relacionados con la diversidad sexual, de género y familiar en los planes de estudio de las profesiones docentes, sanitarias y jurídicas y de promover la investigación especializada en la realidad de las personas LGTBI y sus necesidades.

I.G. En su opinión, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan las universidades en España para promover la igualdad y la inclusión de las personas LGTBI?

J.V. Muchos de los desafíos son probablemente compartidos con otros ámbitos: el riesgo de regresión de los derechos conquistados, la censura y los vetos impuestos por los sectores de ultraderecha a la celebración y la visibilidad de nuestra diversidad y dar una respuesta efectiva al acoso y la violencia que puedan sufrir tanto el alumnado como el profesorado LGTBI. En este sentido, me gustaría recordar la existencia y la disponibilidad del servicio LGTBI 028 de información y atención integral en materia de derechos LGTBI y delitos de odio por LGTBIfobia, que está disponible y operativo los 365 días del año, a cualquier hora.

Quizá señalaría también como un desafío en este ámbito concreto delimitar cuándo el discurso de odio y lo que atenta contra la dignidad de las personas LGTBI y contra nuestro ordenamiento jurídico suponen un límite a la libertad de expresión y la libertad de cátedra.

I.G. ¿Qué recomendaciones daría a las universidades para mejorar la visibilidad y el apoyo a los estudiantes y personal LGTBI?

J.V. Pienso que hay muchas iniciativas interesantes que se promueven desde el ámbito de la Red de Universidades por la Diversidad, de la que la UAL forma parte, y que ese espacio de generación de sinergias es fundamental para avanzar en el ámbito de la diversidad sexual.

El reconocimiento institucional y la participación e implicación de las universidades en la celebración de los actos conmemorativos relacionados con la igualdad de las personas LGTBI como puedan ser el orgullo, el día contra la LGTBIfobia, el día de la visibilidad trans y otras suponen un soporte para la comunidad educativa que

“(...) señalaría también como un desafío en este ámbito concreto delimitar cuándo el discurso de odio y lo que atenta contra la dignidad de las personas LGTBI y contra nuestro ordenamiento jurídico suponen un límite a la libertad de expresión y la libertad de cátedra”

forma parte del colectivo. Algo tan sencillo como desplegar una bandera, u organizar una mesa redonda lanzan el mensaje de que la institución está comprometida con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.

I.G. En su experiencia, ¿cuál ha sido uno de los momentos más gratificantes o significativos en su lucha por los derechos de la comunidad LGTBI?

J.V. Claramente por lo que significó todo el proceso hasta la aprobación del matrimonio igualitario en el año 2005, fue el arranque para llegar hasta los momentos actuales de construcción de una política pública a favor de los derechos de las personas LGTBI.

I.G. La participación de la sociedad civil es crucial para el avance de los derechos humanos. ¿Qué mensaje le gustaría transmitir a los estudiantes universitarios para que se involucren y apoyen activamente en la promoción de la igualdad y la inclusión?

J.V. El movimiento estudiantil siempre ha sido un motor de cambio y ha nutrido a otros movimientos asociativos. Su participación es fundamental. Pareciera que con la aprobación de la Ley 4/2023 hubiéramos alcanzado un techo, y con todo lo importante que es la igualdad legal, queda camino aún para alcanzar la igualdad real y efectiva. Aún tenemos que desplegar muchos aspectos de esta ley y tenemos en frente a sectores que no nos lo van a poner fácil. Quieren, como hemos visto en la Comunidad de Madrid, que perdamos los derechos adquiridos, que quieren, como hemos visto en muchos municipios, que no seamos visibles, que no se cuente nada de nuestras vidas, que volvamos al armario. Por eso es tan importante defender nuestra presencia en la vida pública, en el debate público, desde todos los frentes, y el papel del activismo LGTBI es fundamental, pero no menos importante es el papel de otros sectores de la sociedad civil en sus respectivos ámbitos, y evidentemente, en el ámbito universitario, el papel del movimiento estudiantil es clave.

I.G. En términos de políticas públicas, ¿qué otras iniciativas considera esenciales implementar para lograr una igualdad real y efectiva para la comunidad LGTBI en el ámbito educativo?

J.V. Algunas de esas medidas vienen indicadas en la ley 4/2023; todo lo que tiene que ver con la inclusión de contenidos sobre diversidad sexual y de género en el

“Algo tan sencillo como desplegar una bandera, u organizar una mesa redonda lanzan el mensaje de que la institución está comprometida con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI”

currículo educativo y en las pruebas de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades a los cuerpos docentes, o el desarrollo de mecanismos que verifiquen que los materiales escolares y didácticos son respetuosos con la diversidad sexual...

I.G. De forma reciente se publicó la Ley 4/2023, de 28 de febrero, ¿se está produciendo una aplicación real y efectiva de dicha norma?, ¿será objeto de modificación o desarrollo para garantizar una mayor igualdad?

J.V. Vamos dando pasos importantes en la aplicación de la ley. El nuevo procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo, que está basado en el principio de autodeterminación de género, viene aplicándose desde la entrada en vigor de la Ley y numerosas personas trans mayores de 16 años han podido hacer esta rectificación sin ningún tipo de tutela ni obligación de someterse a tratamientos médicos previos a la rectificación. Recientemente se ha hecho público el acuerdo que se ha alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales para el desarrollo del art. 15, por el que las empresas de más de 50 personas deben contar con un plan que incluya un protocolo de actuación frente al acoso LGTBIfóbico. La Estrategia Estatal para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y la Estrategia Estatal para la inclusión social de las personas trans, en las que estamos trabajando actualmente, serán la principal herramienta para el desarrollo de la Ley.

I.G. Finalmente, ¿cómo pueden las universidades colaborar más estrechamente con su dirección para fomentar un ambiente inclusivo y seguro para todos?

J.V. En nuestra Dirección General tenemos el convencimiento de la necesidad de esta colaboración y hemos realizado numerosas acciones con distintas universidades, desde la celebración de jornadas y cursos hasta la participación en másteres. Y desde el convencimiento de la importancia de escuchar la voz de las universidades, sus unidades de diversidad tienen una representación en el Consejo de Participación de las Personas LGTBI.

“La Estrategia Estatal para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y la Estrategia Estatal para la inclusión social de las personas trans, en las que estamos trabajando actualmente, serán la principal herramienta para el desarrollo de la Ley”

ENTREVISTA

OLGA CARRIÓN MANCEBO

Introducción:

igUALdad (I.G.) Antes de adentrarnos en la entrevista, nos gustaría conocer un poco más sobre usted. ¿Qué le motivó a estudiar Geografía e Historia y cómo fue su transición hacia el ámbito de la promoción y emprendimiento turístico?

Olga Carrión (O.C.) Es una licenciatura apasionante. Disfruté muchísimo estudiándola en todos los sentidos. El profesorado nos hacía pensar. Parece de Perogrullo, pero creo que en estos momentos es más que necesario trabajar en este sentido, sobre todo con las nuevas generaciones. Recuerdo las largas discusiones con mis compañeros y compañeras con diferentes ideologías o creencias. Pero en todas ellas, algunas muy encendidas, imperaba siempre el respeto. Era tremendamente enriquecedor. Mi especialidad es la de Historia Moderna y Contemporánea, que te ayuda a entender la sociedad actual. Las causas y consecuencias por las que la sociedad actúa de una manera u otra, la influencia de las decisiones políticas en la sociedad... Hay que conocer bien el pasado para entender el presente e intentar mejorar el futuro.

Cuando acabé quería seguir estudiando y formándome; y siendo el turismo tan importante en Andalucía, también me pareció una opción muy interesante.

I.G. Ha tenido una trayectoria profesional enriquecedora, ocupando roles como directora del Distrito Casco Antiguo del Ayuntamiento de Sevilla y asesora técnica municipal en diversas áreas. ¿Cómo han influido estas experiencias en su actual papel como directora del Instituto Andaluz de la Mujer?

O.C. La política municipal te permite el tú a tú directo con los vecinos y vecinas. El conocer personalmente sus preocupaciones reales. Esto no tiene precio porque



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

•Licenciada en Geografía e Historia por la Universidad de Sevilla en la especialidad de Historia Moderna y Contemporánea.

•Máster en Promoción y Emprendimiento Turístico.

la información te llega de manera directa y así intentas darles solución a sus problemas y mejorar su día a día. Y aunque Andalucía es muy, muy grande, sigo intentando conocer de manera directa las necesidades de las mujeres. Si no es así, en los despachos no podremos encontrar la solución más adecuada.

Sobre la coordinación y asesoramiento:

I.G. Una de las competencias del Instituto Andaluz de la Mujer es la coordinación y asesoramiento a las Unidades de Igualdad de Género de las distintas Consejerías. ¿Cuál ha sido el mayor reto que ha encontrado en esta labor y cómo lo ha afrontado?

O.C. Como sabe, en Andalucía se ha institucionalizado la estrategia para promover la igualdad de género en todos los niveles y áreas de actuación de la administración pública. Con lo cual, el engranaje de la transversalidad de género está muy asentado en la comunidad. No obstante, para la Consejería de Igualdad y el Instituto Andaluz de la Mujer, es fundamental la formación permanente del personal. En 2023 comenzamos, y continúa en 2024, una ambiciosa acción formativa que realizamos en la sede de cada consejería en la que participan tanto el personal de las Unidades de Igualdad de Género como de otros servicios para lograr una mayor implicación y coordinación. Asimismo, ponemos en valor las buenas prácticas que realiza cada consejería en materia de igualdad. La formación y sensibilización son claves.

I.G. En términos de establecimiento de directrices, ¿qué estrategias se han implementado para elaborar el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y cuál ha sido su impacto hasta ahora?

O.C. La aprobación del plan estratégico llevó primero un periodo de información y difusión; también pusimos en marcha el pasado año un servicio de asesoramiento dirigido a las consejerías de la Junta de Andalucía, los ayuntamientos y las universidades públicas para que desarrollen sus propios planes específicos de igualdad en función de las directrices del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. Actualmente, hay ocho consejerías que ya tienen o están en proceso de tener un plan de igualdad. Creemos que se

“Actualmente, hay ocho consejerías que ya tienen o están en proceso de tener un plan de igualdad”

trata de un logro muy importante y fundamental para corregir las desigualdades y brechas de género que aún persisten en nuestra sociedad.

Evaluación y coordinación de la efectividad del principio de igualdad:

I.G. ¿Cómo se determinan y coordinan todas las actuaciones en materia de igualdad en la Comunidad Autónoma de Andalucía? ¿Podría dar ejemplos de algunas iniciativas recientes?

O.C. El plan estratégico es nuestra hoja de ruta. En este documento se plantean los desafíos para los próximos años, como la eliminación de la desigualdad en el empleo, el fomento de la participación social, política, cultural y económica de las mujeres, el acceso al poder, la garantía de la protección social con el propósito de seguir trabajando para erradicar todas las violencias machistas y la conciliación y corresponsabilidad, entre otros. Son objetivos que requieren la participación de diferentes actores y para ello realizamos reuniones frecuentes de las Unidades de Igualdad de Género, llevamos a cabo formaciones, como decía antes; elaboramos materiales que ponemos a disposición de las consejerías y otras instituciones... Además, contamos con la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cuyo pleno convocaremos en este segundo semestre del año.

Uno de nuestros grandes proyectos es el Congreso Andaluz de Coeducación, en el que participan también las universidades públicas andaluzas. Consideramos fundamental la educación en igualdad, en respeto y, por supuesto, libre de violencia de género.

Atención y acogida a víctimas de violencia de género:

I.G. El servicio integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género es un pilar fundamental del IAM. ¿Qué innovaciones o mejoras se han implementado recientemente en este servicio?

O.C. Los recursos de acogida para víctimas de violencia de género son fundamentales para la seguridad de las mujeres y sus hijos e hijas. Cada año acogemos a más de 2.500 personas que han tenido que abandonar sus casas porque sus vidas corrían peligro. Desde 2019 este servicio ha sido mejorado de forma permanente

*“Cada año
acogemos a más
de 2.500
personas que
han tenido que
abandonar sus
casas porque sus
vidas corrían
peligro”*

con un aumento del personal, más espacios, programas y personal específico para las hijas e hijos, como el programa Vacacionantes, que ya está en marcha este verano para que las y los menores pasen unas vacaciones divertidas, alegres y libres de violencia.

I.G. En cuanto a la colaboración con entidades y organizaciones para la gestión integral del riesgo en violencia de género, ¿qué medidas específicas se toman para garantizar una colaboración efectiva?

O.C. En este sentido creo que hemos recuperado una herramienta fundamental que, desafortunadamente, estaba guardada en un cajón. Son las Comisiones Provinciales de Seguimiento contra la Violencia de Género. La consejera Loles López las reactivó en diciembre de 2022 y desde entonces las hemos convocado en cuatro ocasiones, la última vez entre el 17 y el 27 de junio. En estos foros nos reunimos los gobiernos de Andalucía y España, las fuerzas de seguridad, el Consejo General del Poder Judicial, los agentes sociales y económicos y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Son fundamentales para avanzar en coordinación.

Sensibilización y prevención de la violencia de género:

I.G. La sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra la mujer son esenciales. ¿Podría compartir algunas de las campañas más exitosas realizadas por el IAM y su impacto en la sociedad?

O.C. Sí, es crucial la sensibilización y concienciación de la sociedad. La violencia de género no es un problema de las mujeres, lo sufren las mujeres, pero es un problema que nos implica a todos. Nuestra campaña principal en materia de violencia de género se lanza con motivo del 25N, es una iniciativa en la que llamamos a la unidad y a la implicación de toda la sociedad. El pasado año también hicimos una campaña específica dirigida a la población joven, es un formato muy novedoso donde ellas y ellos, especialmente, tenían que decidir cómo actuar ante una situación de violencia.

También hemos publicado una campaña sobre la ciberviolencia y el acoso a través de las redes sociales, una violencia que sufren mucho las chicas jóvenes.

“También hemos publicado una campaña sobre la ciberviolencia y el acoso a través de las redes sociales, una violencia que sufren mucho las chicas jóvenes”

Además, hemos realizado campañas de prevención con los sectores de la hostelería y del ocio nocturno, así como con los administradores de fincas, entre otros.

I.G. ¿Cómo asegura el IAM que sus campañas de información y sensibilización lleguen a todas las personas, especialmente a aquellas con dificultades de integración o discapacidades?

O.C. Afortunadamente, trabajamos en red con las asociaciones de mujeres, con entidades del Tercer Sector, así como con colectivos y organismos que trabajan con personas más vulnerables. En este sentido, también es crucial el trabajo de los centros de la mujer.

Planificación y desarrollo de iniciativas:

I.G. La planificación y desarrollo de iniciativas contra la violencia de género es un área clave. ¿Qué nuevos proyectos o planes están en proceso de implementación para el próximo año?

O.C. A finales del pasado año, pusimos en marcha una nueva prestación económica de 5.000 euros anuales dirigida a las y los menores huérfanos de la violencia de género. Es la primera vez que se regula una ayuda de este tipo en Andalucía. También estamos reforzando los servicios y programas de atención a las víctimas, así como de prevención y detección precoz. Asimismo, estamos preparando una campaña de prevención del consumo de la pornografía en la población joven.

I.G. En el marco de la Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, ¿qué avances se han logrado y cuáles son los desafíos pendientes?

O.C. Creo que lo más importante es el apoyo social e institucional a las víctimas. Como le comentaba antes, en Andalucía las víctimas han sumado un nuevo derecho con la prestación a las hijas e hijos de mujeres víctimas mortales de la violencia de género. La violencia de género ya no es una cuestión del ámbito privado, es un problema de Estado, un problema social. Y, por supuesto, nuestro mayor desafío es la erradicación de esta lacra.

“(...) estamos preparando una campaña de prevención del consumo de la pornografía en la población joven”

Reflexión final:

I.G. Mirando hacia el futuro, ¿cuáles son sus prioridades y objetivos a corto y largo plazo como directora del Instituto Andaluz de la Mujer?

O.C. Mi objetivo es seguir reforzando la asistencia a las mujeres andaluzas, ya sea porque requieren apoyo para la conciliación, buscar formación o atender a una víctima de violencia de género. El IAM es la casa de todas las mujeres. Y también quiero que cada vez más hombres se sumen a la lucha por la igualdad y contra la violencia machista. Una sociedad más justa, igualitaria, inclusiva y libre de violencia contra las mujeres es una sociedad mejor para el conjunto de la ciudadanía. Tenemos que derribar las desigualdades y discriminaciones que persisten aún.

I.G. Por último, ¿qué mensaje le gustaría transmitir a las mujeres de Andalucía y a la sociedad en general respecto al compromiso del IAM con la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género?

O.C. Yo creo que el compromiso del Instituto Andaluz de la Mujer con la igualdad y la lucha contra la violencia de género se demuestra con los hechos, con los nuevos recursos, la mejora de los existentes, la formación continua al personal para que ofrezcan la atención que cada mujer necesita, etc. Yo le pido a las mujeres que nos necesiten que no lo duden y se acerquen a los centros provinciales o municipales de la mujer o llamen al teléfono 900 200 999; les daremos la ayuda y el apoyo que necesiten. Tenemos programas y servicios que están a su disposición, especialmente en el caso de las víctimas de violencia de género.

“(...) también quiero que cada vez más hombres se sumen a la lucha por la igualdad y contra la violencia machista”

ARTÍCULO

RADIOGRAFÍA DE LA IGUALDAD: ¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO POR LA IGUALDAD EN LAS ÁREAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS?

Aunque las mujeres son mayoría en las aulas universitarias, el porcentaje de alumnas en determinadas titulaciones científico-técnicas, como en las denominadas PECS (Physics, Engineering, Computer Science) es bajísimo. De hecho, la reciente publicación “Igualdad en cifras. MEFD 2024”, del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, muestra que “avanzamos hacia la igualdad, que hay más mujeres docentes en la universidad y en la dirección de los centros escolares, y que las jóvenes obtienen mayores logros educativos” pero también señala como punto débil que “continúa presente la brecha de género en las disciplinas científico-tecnológicas, tanto en los cursos de Bachillerato como en los de Formación Profesional y en los grados universitarios”. Lo mismo sucede con las profesoras e investigadoras en estas áreas.

Desde nuestra posición de profesoras de universidad del ámbito científico-tecnológico nos preocupa esta situación y la falta de medidas para abordar los factores estructurales que son la raíz de las desigualdades de género. Por ello, para ayudar a reducir esta desigualdad de género en el ámbito científico-tecnológico, iniciamos este estudio que parte del informe *Las políticas de igualdad universitarias: XV Encuentro RUIGEU 2022: diagnóstico de los grupos de trabajo*, elaborado por la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) en 2022. Nuestra investigación pretende acercar una instantánea de la situación de las políticas de igualdad enfocadas al ámbito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) en la universidad española.

**Irene Epifanio López**

- Catedrática de Estadística e IO en la Universitat Jaume I.
- Secretaria de la Fundació Isonomia.
- Investigadora del Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano.

**Encina Calvo Iglesias**

- Profesora de Física Aplicada, Universidad de Santiago de Compostela.
- Integrante del Centro Interdisciplinario de Investigaciones Feministas e de Estudos de Xénero (CIFEX).

Para analizar qué acciones están llevando a cabo las universidades españolas para revertir esta situación, se elaboró una encuesta dirigida a las unidades de igualdad que forman parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), que podían responder de forma anónima. Un total de 28 unidades respondieron a la encuesta. Los detalles de la encuesta y sus resultados están disponibles en el artículo "**Acciones para la igualdad de género en las áreas científico-técnicas de las universidades españolas**", recientemente publicado en la revista Educación XX1 y que está **disponible en la página web de RUIGEU**. Se exponen a continuación, un resumen de dichos resultados y conclusiones.

PORCENTAJE DE RESPUESTAS AFIRMATIVAS:

Primaria

46 %

Coeducación STEM Magisterio

16 %

Coeducación STEM Máster

5 %

PECS grado

50 %

PECS permanencia

22 %

Premios TFG TFM

14 %

Premios doctorado

8 %

Docencia

19 %

Innovación docente

26 %

Proyectos investigación

24 %

Honoris Causa Investigadoras STEM

58 %

Parones

31 %

Acoso

30 %

"Para analizar qué acciones están llevando a cabo las universidades españolas para revertir esta situación, se elaboró una encuesta dirigida a las unidades de igualdad que forman parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)"

En la gráfica se muestran los porcentajes de respuestas positivas a las trece preguntas de la encuesta que, como puede apreciarse, son bajos. Las preguntas 1 a 3 estaban relacionadas con la existencia de acciones para luchar contra los estereotipos de género antes del acceso a la universidad, en concreto acciones en Primaria y existencia de temas dedicados a la coeducación en el ámbito científico tecnológico en carreras de Magisterio y formación de profesorado en Secundaria de dichos ámbitos, si estas titulaciones se impartían en sus universidades. Las cuestiones 4 y 5 preguntaban sobre acciones para favorecer el acceso y permanencia en las áreas PECS, en estudios de grado y posteriores, respectivamente. Las preguntas 6 y 7 indagaban sobre el reconocimiento de trabajos de estudiantes de estas áreas realizados con perspectiva de género tanto en trabajos fin de grado y máster, como en los premios de doctorado, respectivamente. Las preguntas de la 8 a la 10 buscaban descubrir si se valoraba la docencia e investigación con perspectiva de género a través de programas como el DOCENTIA, proyectos de innovación docente y de investigación y si se contaban con programas de financiación propios. La cuestión 11 trataba sobre la visibilización y el reconocimiento máximo de investigadoras del área STEM, con la existencia de Doctoras Honoris Causa en este ámbito. Por último, las preguntas 12 y 13 estaban dedicadas a valorar las acciones para la igualdad efectiva. En concreto, si existía algún programa para reducir la docencia y recuperar la investigación en caso de parones y si existían mecanismos para poder cambiar de inmediato de universidad o grupo de investigación en caso de que una estudiante sufra conductas inapropiadas o acoso.

También se analizaron las respuestas conjuntamente mediante análisis de arquetipos, revelando que sólo cinco de las universidades que participaron en este estudio estaban comprometidas con la igualdad en el ámbito científico-técnico y llevaban a cabo acciones para conseguirla.

Estos resultados ponen de manifiesto, por un lado, que es posible implementar acciones para la igualdad en este ámbito y, por otro lado, que necesitamos de la colaboración de otras instituciones (Ministerio

“(...) sólo cinco de las universidades que participaron en este estudio estaban comprometidas con la igualdad en el ámbito científico-técnico y llevaban a cabo acciones para conseguirla”

de Ciencia, Innovación y Universidades, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE)) para impulsar la igualdad en todas las universidades.

Esperamos que esta publicación sirva de inspiración para impulsar medidas e incluso mejorar los planes de igualdad de las universidades, como ya nos comentaron desde alguna unidad de igualdad. En todo caso, nuestra propuesta quiere contribuir a cambiar la cultura y los factores estructurales que expulsan a las mujeres del ámbito STEM.

Referencias Bibliográficas

- Epifanio, I. & Calvo-Iglesias, E. (2024). Acciones para la igualdad de género en las áreas científico-técnicas de las universidades españolas [Actions for gender equality in scientific-technical areas in Spanish universities]. *Educación XX1*, 27(2), 19-36. (Tercer premio de introducción de la perspectiva de género en la investigación de la USC).

<https://doi.org/10.5944/educxx1.38279>

- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (2022). Las políticas de igualdad universitarias: XV Encuentro RUIGEU 2022: diagnóstico de los grupos de trabajo.

<https://bit.ly/49rhpZI>

“(...) nuestra propuesta quiere contribuir a cambiar la cultura y los factores estructurales que expulsan a las mujeres del ámbito STEM”

ARTÍCULO

EQUIDAD DE GÉNERO Y ACCESO A PUESTOS DE LIDERAZGO EN INSTITUCIONES SOCIO SANITARIAS: UN ENFOQUE DESDE EL TRABAJO SOCIAL

GÉNEROS–Multidisciplinary Journal of Gender Studies Vol. 12 No. 1 February 2023 pp. 1-27.

INTRODUCCIÓN

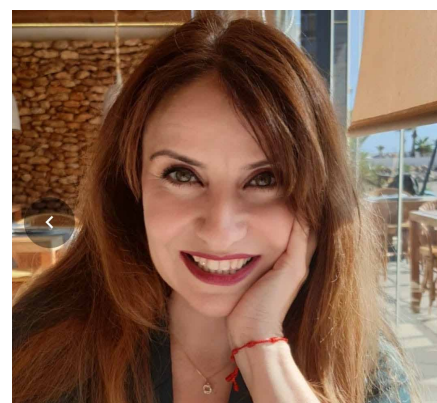
Las sociedades han evolucionado en la interacción social con el género como un factor central. La construcción social del género establece roles y estereotipos distintivos, creando discriminación y desigualdad. Las mujeres encuentran barreras en roles directivos. Como dato, en España en el año 2021 solo el 34% de los puestos de dirección eran ocupados por mujeres, con una brecha salarial del 14.4% (Forbes Summit Women, 2021). El liderazgo femenino enfrenta estereotipos de competencia y agresividad masculinas, obstaculizando su acceso y rendimiento (García, 2018). El "techo de cristal" refleja la desventaja en alcanzar roles de autoridad, mientras la cultura patriarcal limita su acceso (Aceña y Villanueva, 2018). En Trabajo Social, una profesión feminizada, el rol de cuidado revela su compromiso con el bienestar, pero recibe menos reconocimiento (Raya y Montenegro, 2021). La elección universitaria refleja una división histórica clara: mujeres en humanidades y carreras sociosanitarias vinculadas al cuidado y hombres evitando áreas que puedan afectar su estatus (Azpeitia, 2003).

METODOLOGÍA

La investigación, desde la perspectiva de Trabajadoras Sociales en entidades públicas, privadas y del tercer sector, se centra en analizar los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a roles de liderazgo en instituciones sociosanitarias. Utiliza una metodología



Juana María Morcillo-Martínez
•Doctora en Trabajo Social (UJA).
Líneas de Investigación: género, migraciones y grupos vulnerables.



Isabel María Martínez-Salvador
•Doctora en Trabajo Social (UAL).
Líneas de Investigación: migraciones; menores en situación de riesgo y servicios sociales.

cualitativa basada en directrices flexibles y rigurosas con enfoque etnográfico que incluye la definición del campo, la recopilación de datos y la observación del contexto. Como técnica se ha empleado la entrevista semiestructurada, elaborando el instrumento para la recogida de información mediante la creación de un guión de preguntas por parte de las investigadoras. Este guión se divide en cuatro secciones que comprenden procesos de socialización infantil, roles y estereotipos de género, percepciones laborales de género, y barreras y oportunidades en igualdad de género.

En este estudio se empleó un método de muestreo no probabilístico intencional. La selección de los participantes se llevó a cabo de manera deliberada y continua hasta completar la muestra requerida (Hernández y Escobar, 2019). Se establecieron los siguientes criterios de selección: ser mujer, Trabajadora Social en cualquier sector de Andalucía (tanto público como privado), y mostrar interés en participar en el estudio.

Se contactó inicialmente con una trabajadora social de los Servicios Sociales Comunitarios de Jaén (España), y se aplicó la técnica de bola de nieve para reclutar un total de 25 mujeres Trabajadoras Sociales en diversas entidades públicas, privadas y del tercer sector, con antigüedad comprendida entre los 1 y 12 años, de varias provincias de Andalucía Oriental. El tamaño de la muestra se cierra al obtener el grado de saturación en los argumentos.

RESULTADOS

Las informantes exploran los factores que obstaculizan el progreso de las mujeres hacia roles de liderazgo y responsabilidad. Para el análisis de los resultados, se presenta la información organizada según varias codificaciones agrupadas en dos categorías principales, cada una con dos dimensiones específicas.

La primera categoría, referente a la **construcción social y educativa**, presenta una primera dimensión basada en la **socialización de género y educación sexista**.

La socialización de género implica la adquisición de normas y roles específicos asociados a hombres y mujeres, lo cual puede contribuir a la perpetuación de desigualdades y acciones de discriminación en la sociedad. Los discursos muestran que este aprendizaje



María Victoria Ochando-Ramírez

•Doctora en Trabajo Social (UNIR).
Líneas de Investigación: calidad, servicios sociales, políticas sociales.

se transmite de generación en generación. *"Desde la infancia, enfrentamos obstáculos para expresar nuestras opiniones e inseguridades, y se nos educa para respaldar las normas sociales impuestas por superiores y hombres"* (I9). Cuando las normas sociales se internalizan como hábitos, se integran naturalmente en la vida diaria sin cuestionarse, y se convierten en parte del patrimonio cultural de cada sociedad, creando expectativas específicas que se reflejan en roles y comportamientos sociales. *"En nuestras casas, desde pequeñas, experimentamos educación sexista. A las niñas se les asignan juguetes de cocina y muñecos para cuidar, mientras que los niños juegan con juguetes relacionados con el motor y el riesgo"* (I15).

La educación sexista influye en la formación de la identidad personal. Las informantes han expresado cómo este proceso y la socialización transmiten normas sociales que limitan su acceso a roles de liderazgo y responsabilidad.

La segunda dimensión analizada hace referencia a los **roles y estereotipos de género**. El género es crucial en la dinámica social, especialmente al examinar el liderazgo y los estereotipos, destacando la brecha de género en la participación laboral femenina. Los roles diferentes que mujeres y hombres desempeñan no son resultado de diferencias naturales o biológicas, sino construcciones socioculturales, y así lo ponen de manifiesto las informantes: *"Tradicionalmente, se asocia a la mujer con el trabajo doméstico y el cuidado, mientras que se espera que su empleo sea secundario y a tiempo parcial, dejando al hombre como el principal sostén económico de la familia"* (E25).

Los roles de género y estereotipos se adquieren a través del aprendizaje y, en última instancia, restringen las aspiraciones profesionales de las mujeres en su búsqueda de roles de liderazgo y responsabilidad dentro de las organizaciones empresariales.

En cuanto a la segunda categoría se mencionan las **limitaciones encontradas en el desarrollo profesional**. La primera dimensión alude al patriarcado, androcentrismo y capitalismo. Identificar y desmontar los discursos y prácticas androcéntricas y patriarcales puede resultar desafiante. Estos sistemas persisten cuando lo masculino se considera la norma universal, las acciones masculinas son vistas como la fuente

"El género es crucial en la dinámica social, especialmente al examinar el liderazgo y los estereotipos, destacando la brecha de género en la participación laboral femenina. Los roles diferentes que mujeres y hombres desempeñan no son resultado de diferencias naturales o biológicas, sino construcciones socioculturales"

exclusiva de autoridad y sabiduría, y las experiencias masculinas son idealizadas y valoradas por encima de las femeninas, perpetuando la subordinación de las mujeres. Las informantes destacan que el patriarcado y el androcentrismo son barreras significativas que obstaculizan el empoderamiento femenino en la sociedad. *"El sistema patriarcal está arraigado en la sociedad española debido a su larga historia y tradición cultural. La predominancia masculina como figura superior influye profundamente en varios aspectos de nuestra vida, incluyendo el tema que estamos discutiendo"* (I10). *"El mayor obstáculo para que las mujeres accedan a roles de liderazgo es el patriarcado, que perpetúa visiones androcéntricas y misóginas que privilegian la figura masculina en la dirección y control de organizaciones, limitando el potencial femenino a roles sexuales y de crianza"* (E13).

La acumulación y el funcionamiento del sistema económico dependen de la reproducción de la fuerza laboral, donde las mujeres, a pesar de generar valor equivalente a los hombres, reciben salarios inferiores, resultando en una mayor generación de plusvalía. *"Además del patriarcado, es crucial destacar la individualización de nuestra sociedad actual, centrada en el capitalismo salvaje que prioriza los intereses de la población masculina"* (E20).

La extendida situación encuentra su origen en la estructura social vigente. Para entender las profundas desigualdades de género en nuestra economía, es esencial analizar cómo interactúan el patriarcado, el androcentrismo y el sistema capitalista.

La segunda dimensión de esta segunda categoría encuadra la **División sexual del trabajo y el techo de cristal**. La división sexual del trabajo limita significativamente la ciudadanía de las mujeres, especialmente cuando sus recursos económicos son escasos. Las informantes enfatizan repetidamente que las tareas domésticas, el cuidado y el techo de cristal están inherentemente asociados con las mujeres. *"Las mujeres siguen siendo principalmente responsables del hogar y la familia, reflejando una relación de poder que afecta negativamente su participación laboral"* (E5). *"La educación y las normas nos imponen la responsabilidad de la familia, dificultando que ocupemos puestos de liderazgo"* (E9).

"Las informantes destacan que el patriarcado y el androcentrismo son barreras significativas que obstaculizan el empoderamiento femenino en la sociedad"

El techo de cristal abarca barreras relacionadas con roles de género y políticas organizativas, afectando también al emprendimiento femenino. *“El acceso a altos cargos sigue siendo un desafío para las mujeres debido al techo de cristal y percepciones de inadecuación y falta de interés”* (E14).

La división sexual del trabajo y el techo de cristal son temas recurrentes en los discursos de nuestras informantes y en la teoría feminista. *“Es crucial que las mujeres se valoren y confíen en su preparación para asumir roles de liderazgo”* (E12).

CONCLUSIONES

Aunque se han realizado y conquistado mejoras para las mujeres en el ámbito laboral, persisten barreras significativas que obstaculizan la equidad y el liderazgo femenino en roles directivos o de responsabilidad. Desde el Trabajo Social, se evidencian situaciones que evidencian una disparidad persistente entre géneros, independientemente del sector (público, privado, tercer sector). Las mujeres continúan enfrentando desafíos basados en desigualdades de roles y estereotipos de género, lo cual subraya la importancia de abordar estas cuestiones tanto éticas como económicas. Es esencial garantizar el acceso equitativo a empleos dignos para asegurar la independencia y empoderamiento femenino en el sistema socioeconómico actual. Las dificultades para el acceso y la promoción laboral persisten como obstáculos significativos para la inclusión y empoderamiento de las mujeres en el mercado laboral. Las propuestas de mejora incluyen acciones concretas como la equidad en procesos de selección, promoción y la eliminación de barreras asociadas a roles, estereotipos de género y estructuras patriarcales en las instituciones. Además, es crucial continuar desarrollando y aplicando medidas estructurales y antidiscriminatorias con perspectiva de género para avanzar hacia una verdadera igualdad en liderazgo y responsabilidad en todos los sectores.

“Aunque se han realizado y conquistado mejoras para las mujeres en el ámbito laboral, persisten barreras significativas que obstaculizan la equidad y el liderazgo femenino en roles directivos o de responsabilidad”

BIBLIOGRAFÍA

- Aceña, A & Villanueva, M. (2018). La discriminación de género en el acceso a puestos directivos, Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas, 18, 87 -100.
- Azpeitia, M. C. (2003). Género e identidad profesional en los trabajadores sociales, Cuadernos de Trabajo Social, 16, 147-170.
- Forbes Summit Women, (2021). El número de mujeres directivas en España se mantiene en el 34% durante el último año. <https://www.grantthornton.es/sala-de-prensa/2021/el-numero-de-mujeres-directivas-en-espana-se-mantiene-en-el-34-durante-el-ultimo-ano> [consulta: 11-07-2024].
- García, V. (2018). Influencia de la televisión en la creación de estereotipos de género y en la percepción social del liderazgo femenino. La importancia de la táctica de reencuadre para el cambio social, Ciencia política, 3, 47- 66. <https://doi.org/10.15446/cp>
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud, 2, 75-79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/77465>
- Raya, E & Montenegro, S. (2021). Principio de igualdad, perspectiva de género e intervención en Trabajo Social. Universidad de La Rioja.

ARTÍCULO

HABLEMOS DE MUJERES EN CIENCIA: PROFUNDIZANDO EN LAS DINÁMICAS DE GÉNERO



Los datos para el año 2021 indican que las mujeres en las universidades españolas únicamente representan el 22,5 % de los puestos de catedrática, que son los puestos de mayor nivel en la jerarquía de investigación. Además, conocemos que esto tiene que ver con una distribución desigual de las mujeres y los hombres a lo largo de la carrera investigadora. Es lo que se conoce como esa tubería que gotea, que ejemplifica cómo vamos perdiendo mujeres, como una fuga de agua, a lo largo que avanzamos en la carrera investigadora. Sabemos que al inicio de esta carrera las mujeres representamos aproximadamente el 55 % de los estudiantes que ingresan a la universidad, es decir, somos más mujeres estudiantes de grado universitario. En los siguientes niveles, incluso llegamos a representar el 59,9 % de las personas con doctorado. Sin embargo, a partir de aquí se invierte esta distribución y después representamos el 44 % del personal

Cristina Quintas-Soriano
•Investigadora EMERGIA, departamento Biología y Geología, UAL y miembro del colectivo FRACTAL.

Berta Martín-López
•Profesora en Ciencias de la Sostenibilidad, Universidad de Leuphana, Alemania.

Marina García-Llorente
•Profesora en Sistemas Socio-ecológicos, Universidad Autónoma de Madrid, y miembro del colectivo FRACTAL.

Elisa Oteros-Rozas
•Investigadora Ramón y Cajal, Estación Biológica de Doñana, y miembro del colectivo FRACTAL.

Irene Iniesta-Arandia
•Investigadora y miembro del colectivo FRACTAL.

Violeta Hevia
•Profesora en Sistemas Socio-ecológicos, Universidad Autónoma de Madrid, y miembro del colectivo FRACTAL.

Federica Ravera
•Investigadora Ramón y Cajal, Universidad de Girona, y miembro del colectivo FRACTAL.

posdoctoral, pasando al 37,5 % de mujeres de personal funcionario, hasta representar sólo 1 de cada 4 puestos de catedrática de universidad (según cifras del Informe Científicas en cifras 2023 del Ministerio de Ciencia e Innovación). Además, sabemos que estas tendencias se repiten también en los puestos de gestión universitaria: solo el 23 % de directoras de institutos universitarios son mujeres, únicamente el 35 % de las directoras de departamentos son mujeres, solo representamos el 25 % de las decanas y directoras de centros, el 42 % de las vicerrectoras, y únicamente el 23 % de las rectoras. Todo esto ocurre además con las recientes solicitudes de paridad en los puestos de gestión académicos. Sin embargo, esta llamada a la paridad puede resultar un arma de doble filo cuando no existe paridad en los puestos de profesorado, que puede provocar que las mujeres proporcionalmente tengamos más responsabilidades y carga laboral. Esto son solo algunas cifras que ayudan a ejemplificar y dar constancia de la desigualdad de género en la ciencia, si bien es necesario preguntarnos a qué se debe, qué consecuencias tiene y cuál es el modelo de ciencia que realmente queremos construir en este siglo XXI.

Desigualdades estructurales: el techo de cristal y el suelo pegajoso.

Esta situación de desigualdad se ha asociado mucho con el concepto de *techo de cristal*, y de cómo las mujeres científicas no acceden a puestos de mayor responsabilidad. Esta desigualdad también se debe a lo que se conoce como *suelo pegajoso*, que se refiere a todas aquellas barreras que nos dificultan acceder a esos puestos altos. Se trata de todas esas dificultades que nos impiden avanzar el camino de la carrera académica de forma equitativa. Entre los principales factores de ese suelo pegajoso están los estereotipos de género en cuanto a las habilidades y vocación en carreras ligadas con las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM); los ambientes laborales no inclusivos por discriminación, falta de flexibilidad, o acoso; la falta de apoyo institucional; o la desigualdad de las cargas domésticas y familiares. En este último sentido, es interesante analizar el efecto diferente de la maternidad y paternidad en la carrera investigadora. Por ejemplo, un estudio sobre cómo la maternidad y paternidad afecta a las trayectorias profesionales en Estados Unidos mostró que más del 43 % de las

“Solo el 23 % de directoras de institutos universitarios son mujeres, únicamente el 35 % de las directoras de departamentos son mujeres, solo representamos el 25 % de las decanas y directoras de centros, el 42 % de las vicerrectoras, y únicamente el 23 % de las rectoras”

mujeres con trabajos a tiempo completo en ciencias abandonan sus carreras académicas después de tener su primer hijo, en comparación con el 23 % de los nuevos padres. Además, encontraron que madres de niños pequeños tienen un 35 % menos de probabilidades de obtener un puesto permanente en la academia. La distribución de los cuidados en la vida personal también perjudica a las mujeres investigadoras. Un ejemplo muy claro ocurrió durante la pandemia de la Covid19, que a pesar de ser un tiempo donde el teletrabajo parecía que podía favorecer la conciliación (tanto de los hombres como mujeres investigadoras), se demostró que ocurrió al contrario ya que las mujeres en términos generales fueron menos productivas en cuanto a la publicación de artículos científicos, en comparación con los hombres. Este impacto en la productividad de las mujeres estuvo principalmente relacionado con la carga de los cuidados en casa, que mayoritariamente fueron realizados por las mujeres.

En relación con la publicación de artículos científicos también se han encontrado diversos sesgos. Por ejemplo, sabemos que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la edición y revisión de artículos científicos, además de en la representación como primeras autoras. También se han encontrado una serie de sesgos asociados a cómo y cuánto se citan los trabajos académicos, y se ha visto que las mujeres tienen menos probabilidad de ser citadas y reconocidas por sus trabajos en comparación con autores hombres, y que además los hombres tienden a tener una ratio de auto citación mucho más alto que las mujeres. Por otro lado, también se han encontrado sesgos en las conferencias científicas, en cuanto al número de invitados en conferencias plenarias donde las mujeres aún se encuentran muy infrarrepresentadas. También sabemos que el comportamiento durante las conferencias de los hombres y las mujeres es muy diferente. Diversos estudios han mostrado como de forma general los hombres tienden a hacer hasta 2 veces más preguntas que las mujeres y hasta los hombres en situaciones de carrera inicial tienden a hacer más preguntas que mujeres investigadoras más senior. Todo esto hace que las mujeres sean menos visibles y además percibidas como menos competentes.

“(...) se han encontrado sesgos en las conferencias científicas, en cuanto al número de invitados en conferencias plenarias donde las mujeres aún se encuentran muy infrarrepresentadas”

Otras desigualdades: los sesgos implícitos

Todas estas desigualdades las encontramos a nivel estructural. Sin embargo, existen una serie de desigualdades que son más difíciles de percibir y que tienen que ver con sesgos implícitos, que tenemos interiorizados y los cuales generalmente no reconocemos.

El término sesgo implícito fue acuñado por primera vez en 1995 por los psicólogos Mahzarin Banaji y Anthony Greenwald, y se define como todas esas actitudes, pensamientos, ideas, prejuicios o estereotipos que asociamos inconscientemente. Por ejemplo, sabemos que de forma general los hombres se asocian con actividades científicas (un 70 %) y que, por el contrario, las mujeres son asociadas con carreras de artes. También se ha visto que de forma implícita en general se tiende a valorar más el perfil de un investigador hombre que el de una mujer, y no es hasta que las valoraciones son anónimas y ciegas estos sesgos desaparecen. Diversos estudios han mostrado cómo las voces bajas, más graves, aquellas que de media son más innatas en los hombres son asociadas con adjetivos como una mayor confianza, mayor competencia, mayor educación y más atractivas. Otro sesgo implícito está relacionado en cómo las mujeres y los hombres utilizamos de forma distinta el espacio. Aquí aparece el concepto de *manspreading*, y de cómo los hombres se sienten mucho más cómodos usando más cantidad de espacio e incluso quitando espacio a otros (que suelen ser mujeres) frente a las mujeres que están acostumbradas a usarlo de manera más reducida y sin invadir los espacios de otras personas. En paralelo han surgido conceptos como el *maninterrupting*, que describe cómo los hombres tienden a interrumpir un 23 % más a mujeres que a otros hombres; el *mansplaining* que describe cómo los hombres tienden a explicar y sentirse más autorizados frente a mujeres que suelen sufrir el síndrome de la impostora; o el *hepeating* que describe cuando los hombres tienden a repetir una idea que ha sido previamente explicada por una mujer, a la cual no se le ha dado crédito por la idea.

Hay otros sesgos implícitos que tienen que ver con el uso diferente para describir a hombres y mujeres. Se han identificado palabras que son mayoritariamente asociadas a los hombres como brillante, líder, crack, genio, mientras que con las mujeres se asocian

“Existen una serie de desigualdades que son más difíciles de percibir y que tienen que ver con sesgos implícitos, que tenemos interiorizados y los cuales generalmente no reconocemos”

conceptos como inteligente, trabajadora o formal. Y esta percepción distinta pasa también una vez que las mujeres somos profesoras. Un análisis de valoraciones realizadas por estudiantes de la web *rate my professors*, con más de 14 millones de reseñas, muestra cómo a los profesores hombres se les asocia con palabras como brillante o genio, mientras que a las profesoras mujeres se las asocia con palabras como servicial, atenta o chillona. ¿Acaso la solución a estos sesgos será que las mujeres muestren actitudes más masculinas de autopromoción, que sepan venderse bien y que tengan actitudes más agresivas y seguras? Pues seguramente no.

¿Desde qué mirada está hecha la ciencia?

Todos estos sesgos han llevado a que la ciencia haya sido liderada y realizada mayoritariamente por hombres y esto significa que ha sido construida desde una mirada masculina. Esto tiene una serie de implicaciones y es importante que sean consideradas. Un ejemplo de la invisibilización de la mirada de las mujeres científicas, tiene que ver con el concepto del conocimiento situado, descrito por investigadoras desde los estudios feministas de la ciencia, como Donna Haraway o Sandra Harding, donde explican que todo conocimiento se encuentra situado y determinado por la persona desde donde lo mira. Un ejemplo es la ciencia de la paleoantropología, y cómo durante mucho tiempo la hipótesis dominante ha sido la hipótesis del “hombre cazador”, donde se ha defendido que la evolución de los seres humanos ha sido principalmente desarrollada por los grupos de hombres cazadores que promovieron el desarrollo del lenguaje, del uso de instrumentos, e incluso del bipedismo. Hasta que no han llegado mujeres investigadoras, no se han propuesto otras hipótesis como la de la “mujer recolectora”, que propone que el desarrollo de los seres humanos está intrínsecamente relacionado con las tareas que ejercieron las mujeres antepasadas con un papel clave criando y recolectando alimentos. Estas mujeres seguramente tenían un conocimiento muy profundo del entorno natural y durante los momentos de espera a los grupos de hombres cazadores, promovieron el desarrollo de herramientas, del arte y del lenguaje. Esto ejemplifica cómo dependiendo de la mirada desde donde se genera el conocimiento vamos a tener un conocimiento influenciado y situado, es

“Todos estos sesgos han llevado a que la ciencia haya sido liderada y realizada mayoritariamente por hombres y esto significa que ha sido construida desde una mirada masculina”

decir, sesgado parcialmente por esa mirada. Por ello, es fundamental que el conocimiento se genere y desarrolle desde una visión plural y diversa, también más allá de los géneros de hombre y mujer, e incluyendo una diversidad de conocimientos (como los conocimientos indígenas) y más allá del conocimiento hecho por personas blancas. Todo ello para generar un conocimiento más plural, robusto y más justo.

¿Qué estamos haciendo bien?

Si bien existen aún una serie de sesgos, tanto estructurales como implícitos, que hay que abordar y eliminar, la realidad es que la tendencia hacia la igualdad es positiva, aunque todavía lejana. Por ello es fundamental seguir realizando medidas y acciones para dar visibilidad a las mujeres científicas (como iniciativas *#nomorematildas* o todas aquellas llevadas durante el 11 de febrero), promover referentes, los círculos de apoyo de mujeres científicas (que desde asociaciones haya grupos de apoyo), establecimiento de comisiones de igualdad tanto en asociaciones, congresos e instituciones, y por supuesto medidas estructurales y profundas que repercutan en una transformación del modelo científico hacia un modelo más justo y equilibrado, generando políticas y programas de igualdad de género, mentoría y apoyo científico. En último término, es prioritario analizar y reestructurar el sistema académico para que este sea diseñado desde sus bases por hombres y mujeres.

“Si bien existen aún una serie de sesgos, tanto estructurales como implícitos, que hay que abordar y eliminar, la realidad es que la tendencia hacia la igualdad es positiva, aunque todavía lejana”

ARTÍCULO

AMAR SIN DOLOR

“EL AMOR NO ES MIRARSE EL UNO AL OTRO, ES MIRAR JUNTOS EN LA MISMA DIRECCIÓN” ANTOINE DE SAINT -EXUPERY

Si echamos la vista atrás, a lo largo de la historia, las relaciones de dominio-desigualdad entre el varón y la mujer siempre han existido. Estas relaciones de poder encuentran su raíz histórica en el modelo social patriarcal que ha propiciado este tipo de relaciones entre ambos sexos, ejerciendo para ello la violencia contra las mujeres a lo largo de los siglos.

No debemos olvidarnos que las religiones mono-teístas también han contribuido a lo largo de la historia de manera decisiva al papel de la mujer, asignándole un rol de dependencia y subordinación al hombre que ha permanecido inalterable hasta nuestros días.

Esta visión de hombres y mujeres y el papel que se espera que ejerzan en la sociedad naturaliza “la desigualdad”, desigual valor, desiguales derechos y privilegios. Por tanto, debemos trabajar por una sociedad igualitaria a todos los niveles entre hombres y mujeres de cualquier raza, edad y condición para erradicar la violencia.

Para comprender la violencia de los hombres frente a las mujeres es necesario analizar las desigualdades, los roles interiorizados y asumidos y establecer normas y actitudes sociales que favorezcan la igualdad de los géneros y de las relaciones sexuales, comenzando por los niños y niñas y adolescentes.

En consecuencia, debemos deconstruir los estereotipos rígidos de género para impulsar desde una edad temprana la igualdad. Para ello, comenzaremos por la familia, que deberá ser crítica y reflexiva, para evitar comportamientos sexistas con sus hijos y, de forma paralela, continuar estos recibiendo en el colegio una educación en igualdad.



María del Mar Romero Pérez

•Licenciada en Psicología, Universidad de Granada.

•Psicóloga en el Instituto Andaluz de la Mujer. Especializada en atención psicológica directa con víctimas de violencia de género, acompañamiento y tratamiento en la recuperación emocional integral de las víctimas de violencia de género.

Es fundamental, que nos concienciamos sobre el sexismo y que este sea cuestionado de tal manera que, en el ámbito educativo, se trabaje con los niños y niñas sus preferencias naturales, sin responder a los mandatos de género, e incluir en el proyecto educativo del centro la igualdad de mujeres y hombres. Para ello es necesario realizar formaciones periódicas en coeducación, seleccionando materiales no sexistas, juegos neutros, cooperativos y compartirlos entre ambos sexos.

Continuando con el análisis de las relaciones de poder, dominio-sumisión, se requiere profundizar sobre el ideal de “amor romántico” que tanto dolor le ha causado a la mujer.

Este “amor romántico” crea unas fantasías y expectativas que impiden visibilizar la violencia, al mismo tiempo que educa en comportamientos que reproducen relaciones de dominio-sumisión. Por ello, es fundamental crear modelos y educar en actitudes amorosas que generen vínculos igualitarios, saludables y satisfactorios.

Analizando la sobrevaloración de la renuncia en la mujer, la incondicionalidad, el mito de la complementariedad, la posesión, los celos como prueba de amor y la valoración positiva de la dependencia, hace que en muchas mujeres, el amor siga siendo el eje de su vida hasta el punto de que “sin él, la vida no tiene sentido”. Mientras en la vida de los varones lo prioritario sigue siendo el reconocimiento social y público. El amor o la relación de pareja suele ocupar un segundo plano una vez logrado.

Este modelo de vivir el amor sitúa a los hombres en lugares diferentes que a las mujeres. En definitiva, no deja de ser un modelo de desigualdad que favorece una mejor situación personal para muchos hombres.

Tengamos presente que la violencia de género es la máxima expresión de desigualdad humana entre hombre y mujer. Por tanto, nos vamos a detener en explicar lo que no debería ser una pareja en la que su relación esté basada en el dominio-sumisión que irremediablemente desembocaría en maltrato.

Es muy importante saber que el proceso de violencia suele iniciarse desde el principio del noviazgo y no es fácilmente reconocible porque el varón agresor comienza sembrando la desigualdad en la pareja con comportamientos abusivos. De ahí, la importancia de

“Este «amor romántico» crea unas fantasías y expectativas que impiden visibilizar la violencia, al mismo tiempo que educa en comportamientos que reproducen relaciones de dominio-sumisión”

observar y analizar conductas como faltas de respeto, desprecios, chantajes emocionales, etc. y es muy importante, no normalizarlos. Debemos observar y analizar si nuestra relación está basada en el “respeto mutuo o en el dominio-sumisión”. De ser así, tendríamos que saber que estamos dentro de una relación no igualitaria, siendo prioritario que la mujer tome conciencia y se pueda plantear la ruptura emocional de forma inmediata.

Es determinante observar en los primeros meses de la relación si hay señales o indicios de aislamiento, control y dominio por parte del varón. Del mismo modo, es importante enfatizar que dichas señales son los “cimientos de la violencia” y son la base de la creación del sistema de dominio del agresor”. Esto significa que estaríamos en la antesala de la violencia, que unido a que los mitos e ideas erróneas sobre el amor dificultan y hacen peligrar las relaciones sanas de pareja, reforzarían la posibilidad de tener una relación violenta.

No olvidemos que la mujer ha sido educada sobrevalorando el amor, sintiéndose casi unilateralmente responsable del mantenimiento de la unión y que su función de dar amor se sitúa por encima de todo. Esto, sumado a la idealización romántica de la pareja, hace que muchas mujeres permanezcan en la relación, cediendo de forma excesiva frente al varón una y otra vez con el fin de asegurarse la permanencia en la relación. En este momento es cuando debuta el proceso de la violencia.

Es en este punto cuando se inicia un camino sin retorno que es la “escalada de la violencia”.

Cuando nos enamoramos, los humanos nos cegamos por el entusiasmo de tener una pareja nueva. Es muy importante que observemos cualquier discusión o conflicto, cuál es la forma que tiene el varón de abordarlo o afrontarlo y si es capaz de hacerlo de forma negociada, o si por el contrario, es de forma agresiva e impositiva.

En todas las relaciones de pareja la dinámica inicial generalmente tiene un comienzo satisfactorio, ya que ambas partes tratan de ser aceptadas recíprocamente. Más adelante se suele producir una cierta relajación de la conducta después de ser aceptadas. Es entonces cuando se pueden producir reproches, insultos, discusiones, etc.

“Debemos observar y analizar si nuestra relación está basada en el «respeto mutuo o en el dominio-sumisión». De ser así, tendríamos que saber que estamos dentro de una relación no igualitaria, siendo prioritario que la mujer tome conciencia y se pueda plantear la ruptura emocional de forma inmediata”

En este momento, comienza la mencionada “escalada de la violencia” que puede tener un desenlace fatal para la mujer.

Debéis conocer las primeras señales de la escalada para cortar la relación: desprecios, humillaciones, amenazas, coacciones, intimidaciones, el varón controlará obsesivamente a la mujer con prohibiciones de dinero, trabajo, ropa, amigos, etc.

Es el momento de reaccionar lo antes posible, porque inmediatamente después, romperá objetos, los lanzará, así progresivamente crecerá el maltrato hasta llegar a la muerte.

En los casos más graves de violencia donde la mujer ha convivido muchos años con el varón y con una historia de violencia grave, las consecuencias psicológicas para la mujer son siempre devastadoras, dejándola desorientada, paralizada, perdiendo habilidades de relación, capacidades y actitudes, quedando así dañada de forma muy grave emocionalmente su personalidad, causándole secuelas psicológicas importantes por el daño emocional recibido.

Entre estas secuelas está la fuerte dependencia emocional hacia el agresor, la incapacidad para salir de la relación, y el deseo de que al maltratador no le ocurra nada malo.

Tengamos presente que el maltrato y el buen trato son dos puntos del mismo eje. En consecuencia, para potenciar el buen trato, debemos saber qué elementos son indispensables para instalarnos en una relación de pareja saludable e igualitaria. Para ello, debemos comenzar por revisar nuestra forma de vincularnos afectivamente, para ir creando otros vínculos más saludables. Procuraremos trabajar sobre el autoconocimiento de uno mismo y paralelamente en nuestro autocuidado, desarrollando una adecuada autoestima, que nos va a permitir el establecimiento correcto de límites. Este es el mejor antídoto a los malos tratos.

Es crucial desarrollar por ambos miembros de la pareja comportamientos favorecedores para la resolución de los conflictos: autocontrol desde la calma interior, adecuada expresión de sentimientos y aceptación respetuosa de los sentimientos del otro, favorecer un clima de empatía por ambos utilizando un lenguaje conciliador.

“Debéis conocer las primeras señales de la escalada para cortar la relación: desprecios, humillaciones, amenazas, coacciones, intimidaciones, el varón controlará obsesivamente a la mujer con prohibiciones de dinero, trabajo, ropa, amigos, etc.”

Por otra parte, es primordial para tener relaciones igualitarias, cambiar creencias en torno al amor romántico por otras creencias que generen modelos y referencias amorosas que creen otro imaginario colectivo. Esto es algo que atañe a toda la sociedad e implica una voluntad política de todos los agentes sociales, culturales y sanitarios.

Para ello, es esencial una coeducación afectiva-emocional. Para ambos sexos debe ser la misma y debe permitirnos manejar de forma adecuada nuestras emociones, expresarnos de forma asertiva, sentir nuestros deseos y negociar con él/ella, resolver los conflictos teniendo en cuenta ambos intereses, tener adecuada tolerancia a la frustración, aprender a despedirnos y a coger lo nuevo, a darnos espacios de libertad, a crear vínculos donde cuidarnos mutuamente y desarrollar un imaginario amoroso nuevo, que permita relaciones gozosas e igualitarias.

El amor en sí mismo es un aprendizaje fundamental. En última instancia, amarnos significa reconocer nuestra dignidad de personas así como el derecho a vivir en condiciones de dignidad con nuestros límites y nuestra historia. El amor y el respeto a sí mismo, ayuda a amar y a respetar a los demás.

“En última instancia, amarnos significa reconocer nuestra dignidad de personas así como el derecho a vivir en condiciones de dignidad con nuestros límites y nuestra historia”

RESEÑA

"MUJERES EN LOS DIFÍCILES TIEMPOS DEL IMPERIO ROMANO EN OCCIDENTE", ROSALÍA RODRÍGUEZ LÓPEZ

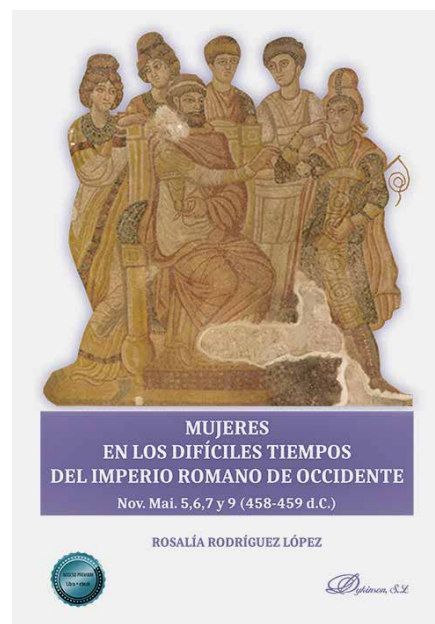
UNA RESEÑA DE ESTHER BENAVIDES JUNQUERA

Resiliencia y patriarcado en el ocaso del Imperio romano

En Ingeniería, resiliencia es la capacidad que tiene un material de recuperar su forma, a pesar de fuerzas externas que quieran deformarlo (y hasta romperlo). Este concepto, como bien sabe la lectora o el lector, se aplica también a las personas. Se dice que alguien es resiliente cuando es capaz de superar obstáculos y convertir una experiencia negativa en nuevos conocimientos, que le sirven para vivir mejor o manejarse de la mejor forma posible en el mundo que le ha tocado vivir.

Qué es la resiliencia o ser resiliente lo comprendemos de forma profunda leyendo "Mujeres en los difíciles tiempos del Imperio romano de Occidente", una obra de la catedrática de Derecho Romano de la Universidad de Almería, Rosalía Rodríguez López, publicada por Dykinson. S.L. en el año 2022.

"Si la Historia durante siglos fue el relato de la vida de los hombres (...) ahora, cuando se desdibuja la modernidad en la espera de nuestros tiempos surge la vida de las mujeres, no como apéndices de aquellos, sino como protagonistas activas de la Historia", escribe en el prólogo José Antonio Espejo Zamora. La autora refleja los roles de las mujeres bajo un sistema patriarcal, que se encuentra dentro de un fin de época como es la decadencia del Imperio romano de Occidente, y nos va explicando cómo las mujeres se adaptaron a estas difíciles circunstancias abordando la diversidad de experiencias de éstas.



MUJERES EN LOS DIFÍCILES TIEMPOS DEL IMPERIO ROMANO EN OCCIDENTE

Rosalía Rodríguez López

Ensayo (Derecho Romano)
Editorial Dykinson
436 páginas
Madrid, España. 2022
ISBN 978-84-11223-63-8

Rodríguez López ya nos había abierto los ojos en obras anteriores sobre la situación de la mujer en la Antigua Roma, desmontando mitos y estereotipos. En "La violencia contra las mujeres en la antigua Roma" analizó los diferentes tipos de violencia a los que estaban sometidas las mujeres en la sociedad romana, pero también expuso las estrategias y alianzas que se tejieron entre las mujeres mostrando otras realidades. Esta mirada crítica de la autora es imprescindible, pues nos acerca de forma rigurosa, y a la vez apasionada, a una historia tantas veces oculta, la de las mujeres, y en absoluto homogénea; muy al contrario, la vida de las mujeres que nos relata la autora está llena de matices.

En este libro, "Mujeres en los difíciles tiempos del Imperio romano de Occidente", la catedrática de Derecho Romano nos sitúa en un contexto donde el sistema socio-político, el Bajo Imperio, está en decadencia, y la religión, el cristianismo, tiene un papel fundamental. Hay signos de debilidad del patriarcado puesto que "la falta de un efectivo centro de poder en la Roma del siglo IV d.C. había creado espacios de acción femenina difícilmente imaginables en Oriente", destaca la autora en la página 21 del excelente prefacio de la obra, que nos coloca en la situación perfecta para la lectura y comprensión del texto.

La autora nos habla de los decretos o disposiciones, conocidas como Novelas, del emperador Mayoriano (420-461 d.C.), en concreto de las Novelas 5, 6, 7 y 9. Mayoriano fue un emperador que intentó revitalizar el poder imperial en un momento de profunda crisis para el Imperio romano de Occidente y que, como leemos a lo largo del texto, aunque cuenta con un apéndice específico al final, intentará salvar el mundo romano regenerando las instituciones y la ciudadanía. Sus disposiciones, en especial, las relacionadas con el matrimonio, la propiedad, la herencia y otros aspectos legales influyeron en la vida cotidiana y los derechos de las mujeres en la sociedad romana como no podía ser de otra manera.

Y es que la situación de las mujeres se va a ver influenciada por todos los cambios que se están



ESTHER BENAVIDES JUNQUERA

•Licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Autónoma de Barcelona.

•Máster en Mediación Intercultural y Comunicación Social por la Universidad de Almería.

•Directora del Aula de Radio del Secretariado de Cultura de la Universidad de Almería.

produciendo en un mundo en decadencia. Además, la variedad de roles va a estar determinada por su clase social, estatus legal y religión. Hablamos de mujeres esclavas, anacoretas, matronas, santas, escritoras, prostitutas, enfermeras, peregrinas o viajeras, comerciantes, sacerdotisas... Rosalía Rodríguez López, con un lenguaje cercano, humaniza la Historia contando casos concretos y describiendo con precisión la vida de las mujeres, dedicando el capítulo 1 del título II a las mujeres principales del Imperio y de la Iglesia. Un capítulo que es una auténtica delicia y una recopilación de saber y conocimiento imponente, en realidad como en el resto de la obra que nos ocupa aquí.

Anteriormente, en el título I, Rodríguez López aborda la mujer, la familia y la religión; la municipalidad, la criminalidad y las constituciones mayoraneas que contextualizan a la mujer en su espacio y tiempo.

Así, respecto al estado civil de las mujeres detalla, entre otras, la situación de las viudas: alegres, con amantes, en definitiva, emancipadas y viviendo una vida en libertad. Siendo que estas mujeres llevan por mal camino a jóvenes vírgenes (nos cuenta Estridón), y son un mal ejemplo para las jóvenes casaderas, un nuevo decreto (Novela VI "Doncellas y viudas, y su derecho a hacer testamento") determina que si no acaban con su viudez antes de los cinco años, en el caso de las que no hayan tenido hijos o hijas, la legislación permite que se queden sin patrimonio, que o bien pasa a los familiares o al Fisco. Una manera de llenar las arcas del Estado y de forzar un aumento de la natalidad. Dos por uno. Además, de esta forma, se elimina la incomodidad que para el sistema patriarcal genera la existencia de mujeres ricas e independientes. En realidad, es un tres por uno.

En cuanto a las ciudades, la autora pone de relieve cómo la religión cristiana provoca cambios en sus usos y las formas, con abandonos de edificios paganos y el éxodo hacia el campo. Las ciudades siguen siendo lugares peligrosos para las mujeres, si cabe aún más en este momento de ocaso, aunque ellas siguen saliendo para hacer obras benéficas y

manifestando de diversas formas una autonomía que no se les reconoce. No es casualidad, nos cuenta la autora, que “víctima” sea un término femenino, aunque también hay una legislación punitiva específica para las mujeres parricidas y adúlteras.

Si bien la condición jurídica de la mujer en tiempos del emperador Mayoriano puede empeorar en algunos aspectos, también es cierto que las mujeres siguen encontrando resquicios para su participación política y así, las ciudadanas en época mayoriana demuestran una vez más la capacidad de resiliencia de las mujeres romanas.

Por último, hay que decir que también en el título II (del que hablamos antes), Rodríguez López hace una contextualización jurídica más amplia, con un recorrido, dada la relevancia del cristianismo, por los cánones eclesiásticos bajoimperiales y un balance legislativo de la visibilidad femenina en el siglo V d.C.

Leer esta obra nos dará una excelente visión de la Historia, de una Historia completa donde la voz de las mujeres, como se decía en el prólogo, es el personaje principal. A nadie se le escapa que el Derecho Romano proporciona los fundamentos de nuestro sistema legal occidental, influye en la interpretación de los derechos de las mujeres y ofrece un contexto histórico y filosófico crucial para entender nuestro mundo jurídico y social moderno. Frente a estas mujeres vamos haciendo paralelismos, buscando nexos (que aparecen sin ninguna dificultad) y aprendiendo de su tesón y lucha para ser quienes desean ser. Esta obra nos ayuda, pues, a trabajar en pro de una sociedad más justa e igualitaria y hace justicia a la Historia.

RESEÑA

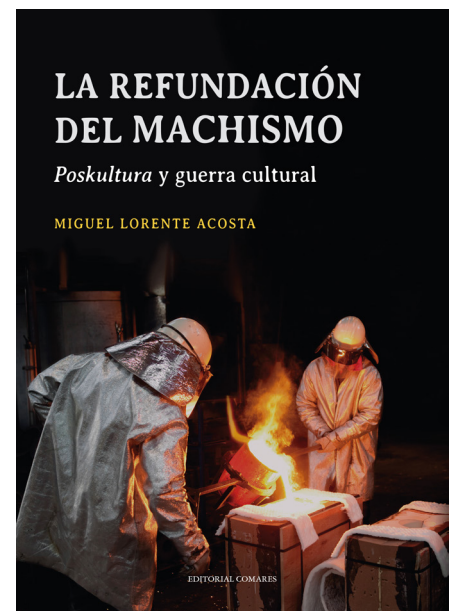
"LA REFUNDACIÓN DEL MACHISMO", MIGUEL LORENTE ACOSTA

UNA RESEÑA DE JOSÉ MANUEL HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, PTGAS DE LA UAL

El pasado 22 de noviembre tuvo lugar en la Librería Picasso de Almería la presentación del libro de Miguel Lorente *La refundación del machismo*. El acto fue presentado por Antonio José Lucas, psicólogo e investigador en Interprode y por Maribel Ramírez, Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de la Universidad de Almería.

Miguel Lorente es Doctor en Medicina y Cirugía y profesor en la Universidad de Granada. Ha sido Delegado del Gobierno para la violencia de género y su conocimiento, compromiso y continua labor de investigación y divulgación en esta materia le ha llevado a convertirse en un referente internacional.

Con *La refundación del machismo* Miguel Lorente aborda el mecanismo con que el viejo y denostado machismo de siempre intenta adaptarse a los nuevos tiempos para que nada cambie, para que todo siga exactamente igual que siempre. Y eso pasa, básicamente, por apoderarse del relato. Por cuestionar cada pequeño avance que se consigue en la lucha por la igualdad poniendo en duda su necesidad y sus fines. Descalificando, sin aportar reflexión alguna más allá de una negación sistemática, todo aquello que suene a feminismo porque en esta nueva etapa que vivimos de titulares morbosos, zascas mediáticos y espectáculo sin fin, están plenamente convencidos de que no necesitan un argumentario que mostrar. Que exponer unas ideas y debatirlas es contraproducente para sus



LA REFUNDACIÓN DEL MACHISMO Miguel Lorente Acosta

Ensayo

Editorial Comares

180 páginas

Granada, España. 2023

ISBN 978-84-1369-591-4

finés y que les basta únicamente la descalificación gruesa, generar sospechas sin importar si son fundadas o no y esgrimir una presunta confabulación contra el viejo orden imperante para ganar la batalla del relato. Como Miguel Lorente dice en su libro *“Si no puedes cambiar la realidad, cambia el relato. Ese es el planteamiento básico del «storytelling», la necesidad de convencer sin dar argumentos, tan sólo de situar a la gente ante un nuevo significado de los hechos”*.

La refundación del machismo es una obra que tiene la tremenda virtud de analizar, de manera didáctica y clara, cómo el machismo ha llevado a desarrollar una cultura androcéntrica basada en el predominio de un sexo sobre el otro: *“el machismo es una aleación compuesta por cultura, poder y cotidianeidad capaz de soportar una normalidad tan sólida y resistente que el paso de los siglos no lo ha debilitado. A pesar de las evidencias de injusticia y el daño que supone una realidad basada en la desigualdad, con todos los elementos de discriminación y violencia que surgen de ella”* (prefacio).

Lorente no solo expone y deja al descubierto aquellas situaciones y estructuras de poder que a lo largo de la historia nos han llevado al desarrollo de una cultura patriarcal. También, en ese análisis pormenorizado que hace en su obra del nuevo machismo, se dedica a detallar los mecanismos y estrategias con que el nuevo machismo reacciona, se defiende, contraataca y elabora un nuevo discurso. Una nueva refundación, en suma, ante el avance que ha experimentado el feminismo en nuestros tiempos que ha permitido cuestionar aquellas estructuras de poder, culturales, sociales y de roles que han sustentado una actitud androcéntrica de la sociedad y que ha impedido una plena situación de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres: *“la omnipresencia del machismo se debe a que el machismo es la propia cultura que decide, no el resultado de la decisión”*.

Y ese cuestionamiento que ha llevado a cabo el feminismo en todos los frentes, propulsando una transformación social hacia una plena igualdad, es lo que ha motivado, a su vez, que el machismo, al sentirse atacado y cuestionado por una nueva realidad en la que sus viejos planteamientos quedan desfasados y muestran la erosión y el agotamiento del armazón que hasta ahora lo ha sustentado, haya llevado a cabo una nueva refundación de sus planteamientos que le permita tanto defender sus privilegios —las prebendas y prerrogativas que consideran tener por ser machos—, como atacar al feminismo desde nuevos planteamientos más adaptados a una sociedad en la que el espectáculo y la poscultura triunfan sobre la racionalidad. Y en ese sentido hay que tener en cuenta, como Miguel indica, que *“la poscultura es a la cultura lo que la postverdad a la verdad”*.

Por eso son tan necesarias obras como la escrita por Miguel Lorente. Porque pone al descubierto el posicionamiento que el androcentrismo actual tiene en contraposición al feminismo. Es decir, si el feminismo basa su esencia en posiciones de justicia social, de derechos humanos e igualdad, el machismo actual, sustentado hasta ahora en un modelo que culturalmente se encuentra agotado entre otras cuestiones por el permanente cuestionamiento que de él ha realizado el feminismo, debe encontrar un nuevo modelo para reinventarse.

Y en este nuevo escenario el machismo tradicional se ha dado cuenta de que, perdido el debate de las ideas, del argumentario ideológico y la racionalidad, lo único que queda es el exabrupto y la negación frontal como arma de combate. Como un animal herido que se revuelve contra todo aquello que hay a su alcance convencido, en esta nueva fase de la historia, que su salvación pasa por aniquilar al contrario, utilizando todo aquello que encuentra en su camino. Como dice Miguel: *“al no conseguir su objetivo el machismo ha dado un paso más y ahora lleva a cabo un ataque directo contra todo lo que considera que cuestiona su modelo*

basado en la desigualdad y contra las personas, posiciones, grupos, movimientos...que promueven la transformación social”.

Es decir, no es solo una defensa lo que el machismo actual hace de sus pasados privilegios, sino que, en un posicionamiento de clara belicoidad, de guerra social y política contra aquello que atenta contra su androcentrismo, elabora un ataque sistemático en que pasa a cuestionar cualquier principio, cualquier evidencia, cualquier realidad que cuestione su predominancia. Al hablar de esta postura belicosa y hostil con que se reinventa el nuevo machismo Miguel indica: *“...no es una defensa, sino un ataque dirigido a recuperar todas las referencias culturales que han disfrutado históricamente con el objeto de adaptarlas al momento actual, tal y como han hecho a lo largo de toda la historia (...) pero lo que hoy buscan con la guerra cultural no es una adaptación sino una reconquista a través de la refundación del machismo”.*

De esta manera, el machismo crea un nuevo argumentario basado en la confrontación directa, en la negación de los principios básicos, en el cuestionamiento de que exista una situación de desigualdad. En una abyecta inversión de términos en los que trata de vender que son ellos, los “hombres hombres”. Y señalo esa duplicidad de género porque otro argumento de ese nuevo machismo es el peligro que conlleva para la sociedad la creciente y *“peligrosa feminización de muchos hombres”*, realmente las víctimas que hay que cuidar y defender ante lo que califican como peligrosas y extremistas feministas.

Realmente, si no fuera por los espeluznantes datos que año tras año se repiten, por las víctimas que lamentablemente ven sus vidas truncadas o por la perversa y escalofriante situación de sometimiento y degradación que diariamente se produce en muchos ámbitos, tanto laborales como sociales como en el más íntimo del hogar, sería para reírse de esos nuevos planteamientos.

Pero eso no puede ser porque como dice Miguel en su libro *“el machismo lo que hace es refundirse en un intento de que todo cambie para que todo siga igual, para que su estructura de poder continúe igual”*. Porque el machismo, y no hay que olvidarlo nunca, es básicamente un afán desmedido de poder que se nutre y desarrolla por sí mismo. Cuanto más poder tiene más poder necesita para mantener su engranaje. Y solo dejando de alimentar ese poder, cercenando su capacidad de regenerarse podemos luchar contra él y hacer realidad la aspiración de una sociedad justa e igualitaria.

La soledad de muchos hombres no es estar solos, es simplemente ser.

Ser como han sido, como realmente son,
sin el maquillaje corrido del héroe
y los fantasmas de siempre entre el sueño
de nuestra identidad.

Extracto del poema Héroes, de Miguel Lorente

RESEÑA

"SOY JOVEN, NO GILIPOLLAS", SHEILA HERNÁNDEZ

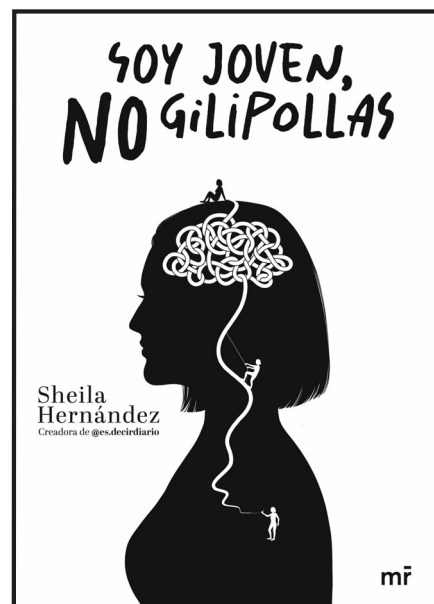
UNA RESEÑA DE MAR GALERA GÓMEZ

Sheila Hernández no es un robot. Es la persona que hay detrás de [@es.decirdiario](https://es.decirdiario.com), un medio digital que comenzó a tener impacto en la pandemia de 2020. Como directora y única componente de este medio, se propuso el reto de informar a la sociedad sobre temas a los que no se les daba tanta cobertura, apostando por dar cabida a noticias positivas y creando iniciativas sociales aprovechando el alcance y la difusión de su plataforma.

Soy joven, no gilipollas es la recopilación de su historia personal y profesional. Este libro es un manual para periodistas. Un mensaje de autoayuda. Un altavoz y soporte para la gente joven. Un respiro y un lugar seguro apartado de la infoxicación. Esta obra es también para todas las personas que hayan padecido algún problema de salud mental, sin importar la edad.

La autora hace de su historia la tuya y la de toda una generación, que bajo ningún concepto es de cristal. A los jóvenes no les da igual informarse, pero no se sienten cómodos y aceptados por una sociedad que les culpa por la baja natalidad y les acusa de no querer trabajar o independizarse.

La periodista resalta la necesidad de respetar y escuchar a aquellos compañeros de profesión con más experiencia y recorrido y manifiesta un profundo respeto hacia ellos. En cambio, ella se ha encontrado durante mucho tiempo sola e incomprendida. Un sector tradicional como es el del periodismo también ha de saber crecer y cambiar



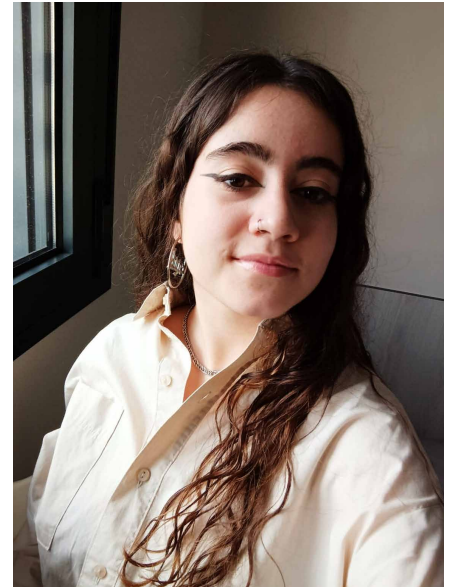
SOY JOVEN, NO GILIPOLLAS Sheila Hernández

Autobiografía
Editorial Martínez Roca
(Grupo Planeta)
196 páginas
Barcelona, España. 2024
ISBN 978-84-270-5167-6

con la gente, y escuchar sus necesidades de información. Es por ello que Sheila decidió crear su propio medio de comunicación a falta de uno que la representara al completo. La periodista habla del flujo informativo negativo como un factor determinante de nuestro estado de ánimo y concepción del mundo. Más que aportar información, se ha creado “un arma que dispara sin cesar datos entre una sociedad más radicalizada, sectarizada y sin capacidad de diálogo, cuando de opiniones antagónicas se trata, con el fin de generar un gran caos”, según la autora.

En ese duro camino que aún emprende, el de trabajar en su propio proyecto, se ha llevado grandes decepciones que podrían haberle hecho renunciar y dejarlo, como es el caso de la historia tras el título del libro. *Soy joven, no gilipollas* fue, antes del nombre de esta obra, el titular de un artículo de opinión publicado en el verano de 2023. Dicha publicación abordaba, como había anunciado la autora, su opinión personal basada en su propia experiencia sobre las circunstancias de ser autónoma en España. Una situación que ella vivía y conocía desde hacía varios años, no una circunstancia ajena sobre la que quisiera opinar o volcar críticas. Dicho artículo tuvo impacto tanto para bien como para mal, pero acabó de la peor manera: tergiversado y utilizado en un programa de televisión sin autorización. Sacaron de contexto el discurso de Sheila e intentaron politizarlo despreciando sus palabras originales, sin citarla ni dar la posibilidad de acudir a la fuente original: su diario. Estas malas experiencias son las que le recuerdan la importancia de la libertad de expresión y de la buena diligencia periodística. Sin embargo, muchas veces priman las sensaciones frente a la información, y muchos medios prefieren “informar” de manera alarmista, caótica y sensacionalista.

La profesión que más objetividad e imparcialidad requiere también precisa de una persona con inteligencia emocional y no artificial. Porque el periodismo es más que cifras. Los datos hablan de personas reales que existen y que sufren o viven esas gráficas. Las vivencias personales de Sheila



MAR GALERA GÓMEZ

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

•Ha escrito artículos de cultura en el medio digital '22minutos' y ha colaborado en el equipo de prensa del festival de cine "Fancine" de Málaga.

•Actualmente, co-dirige y publica en 'La cuarta fila', un medio independiente centrado en el periodismo cultural.

desde niña hasta ahora la han marcado para siempre, y es esa empatía adquirida la que la hace más sensible a intervenir en temas sociales y la que la diferencia a la hora de tratar la información. “Somos lo que vimos y lo mostramos mientras escribimos”, confiesa la autora en el primer capítulo del libro.

La salud mental es la piedra angular que guía las decisiones de la periodista, y es que no puede hablar de *bullying*, de maltrato o del altísimo precio del alquiler de la vivienda sin contar con la opinión de sus seguidores, gente real que experimenta estos problemas en su día a día. Sheila ha conseguido crear una comunidad confiable y preocupada por la realidad social, aunque no se libra de la otra cara de las redes sociales: aquella que solo emite odio, quejas y contamina su labor periodística con acusaciones y opiniones infundadas.

Al difundir su trabajo en redes, acostumbra a recibir comentarios que ponen en duda el origen de sus seguidores (885.000 followers). Le preguntan por el truco de esas grandes cifras, aunque confirma no haber invertido ni un solo euro en publicidad. Sheila habla y actúa desde la transparencia y la humildad, siendo consciente de la procedencia real y honesta de su trabajo. A su vez, confiesa lo aterrador que es vivir en la era de la cultura de la cancelación cuando no sabe si algún día será su turno, y la ansiedad y el miedo no pueden desvanecerse por completo.

La periodista ha llevado a cabo varias iniciativas para ayudar a otras personas desde su plataforma. Compartieron con ella el caso de un niño que sufría acoso y que “felicitaron” entre insultos el día de su cumpleaños. Sheila puso la maquinaria en marcha y consiguió recopilar cientos de miles de vídeos tanto de desconocidos como de personajes públicos que felicitaron al chico en su cumpleaños con mensajes positivos, haciéndole ver que ahí afuera había gente que le quería enviar una felicitación desde el amor y el respeto. Porque, sobre todo cuando eres menor, el pequeño mundo en el que te mueves, ya sea el colegio o el instituto, es lo único que conoces y parece que sea el lugar donde te vas a quedar

siempre. En tu mente vive la creencia de pensar que nunca podrás escapar del tipo de niño o niña que seas en ese momento y que ello determinará tu vida. No obstante, lo que Sheila trata de transmitir con este tipo de acciones es que es posible cambiar en un ambiente más sano y respetuoso.

Este viaje, acompañado del síndrome de la impostora, de muchas dudas e inseguridades, pero también de unas ganas inmensas y una fe ciega en su proyecto, es una historia con un amplio abanico de sensaciones: agrias, dulces, ácidas y amargas, tal y como ella describe sus experiencias en las redes sociales. Pero tampoco habría que considerar esta vivencia como el precio a pagar, porque nadie debería tener que soportar acusaciones o infravaloraciones hacia su trabajo. Querer reivindicar la situación de los jóvenes en España y moverte por el mundo de las redes sociales es, sin duda, una labor humana y periodística de agradecer.

En definitiva, todo el mundo puede encontrar en *Soy joven, no gilipollas* una reflexión, mensaje o consejo que se ajuste a su proyecto profesional, a su vida personal o a su salud mental.

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIDAD DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

Contextualización y Retos Actuales:

igUALdad (I.G.) En el contexto actual, ¿cuáles consideran que son los principales retos que enfrentan las unidades de igualdad dentro de las universidades públicas españolas?

Unidad de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid (U.I-UC3M) La recientemente aprobada Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU), supone una obligación, así como una oportunidad, para repensar y rediseñar cuestiones como la transversalización de la igualdad en la docencia, en la investigación y en la gestión.

Aunque esto no es nuevo y las Universidades cuentan con protocolos de actuación contra el acoso sexual, las Unidades de Igualdad deben incrementar las medidas de prevención para asegurar que las Universidades sean espacios seguros y libres de cualquier tipo de acoso o discriminación.

Por otro lado, debemos redoblar los esfuerzos para sensibilizar y concienciar a nuestro estudiantado y a toda la comunidad universitaria acerca de que mujeres y hombres debemos acceder a las mismas oportunidades, en igualdad de derechos y libertades. Estos son valores que debemos reforzar desde la Universidad.

Por último, entiendo que es preciso la puesta en marcha de medidas que lleven a conseguir esa igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres mediante la puesta en marcha de Planes de Igualdad que recojan medidas concretas y aplicables directamente con el fin de que tanto las mujeres pertenecientes al PDI como al PTGAS puedan desarrollar su

uc3m

Universidad
Carlos III
de Madrid

actividad y promocionar en igual condiciones que los hombres, evitando que la conciliación de su vida familiar pueda afectar a estas condiciones.

Actuaciones Recientes:

I.G. Respecto a las actuaciones más recientes, ¿podrían compartir algunas de las iniciativas o proyectos que han implementado para enfrentar estos desafíos?

UI-UC3M Hemos puesto en marcha este curso un programa denominado Implícate. Alrededor de varias fechas elegidas como, por ejemplo, el 8 de marzo o el 25 de noviembre, se agrupan diversas actividades durante una semana, en muchas ocasiones del ámbito cultural y del deporte, con el fin de concienciar al estudiantado y al personal de la UC3M.

Por otra parte, tenemos un nuevo mural en la pared de la biblioteca denominado de Igualdad y diversidad. Esta obra es de la artista Isabel Flores, y ha sido encargada para que a partir de ahora se desarrollen las concentraciones a favor de la igualdad en ese lugar.

En la actualidad está constituida la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid, en el que se recogerán medidas encaminadas a reducir las desigualdades en el ámbito del personal docente e investigador y del personal técnico de gestión y de administración y servicios, tras la elaboración de un diagnóstico de la situación tal y como establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Estas acciones quieren ser un paso más en la consecución de la igualdad de oportunidades del personal de la universidad.

Paralelamente, se han dado los primeros pasos para elaborar un Plan de Igualdad dirigido al estudiantado de la Universidad.

Otra de las iniciativas recientes es el diseño y puesta en marcha de un “taller de capacitación en presupuestos con enfoque de género”, que se celebrará en las próximas semanas y que se va a hacer extensivo a las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.



•Eva María Blázquez Agudo

Vicerrectora de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad.



•Patricia Cuenca Gómez
Vicerrectora Adjunta de Igualdad.



•Elena San Segundo Gómez de Cadiñanos.
Directora de la Unidad de Igualdad.

Con esta formación, se pretende elaborar los próximos presupuestos de la Universidad con esta nueva mirada, que nos hará avanzar un paso más hacia la igualdad efectiva.

Medidas Necesarias y Urgentes:

I.G. *Desde su perspectiva, ¿qué medidas consideran necesarias para alcanzar la igualdad real en el ámbito universitario y cuál sería, en su opinión, la más urgente de implementar?*

UI-UC3M En general, la concienciación del estudiantado sobre la necesidad de impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Como Universidad pública no podemos ser ajena a las demandas de la sociedad. Somos conscientes de que este debe ser un espacio de formación y de debate, donde se deben respetar y fomentar los valores de igualdad, diversidad e inclusión.

Buenas Prácticas y Acciones Relevantes:

I.G. *¿Podrían destacar acciones o buenas prácticas que hayan sido implementadas en su universidad y que consideren hayan contribuido significativamente al avance hacia la igualdad real?*

UI-UC3M A lo largo de los casi 16 años de existencia de la Unidad de Igualdad, se han aprobado 2 planes de Igualdad, estando en proceso de redacción el tercero, así como dos protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, y por identidad y/o expresión de género.

En materia de sensibilización, se han celebrado numerosas actividades dirigidas a la comunidad universitaria en general y al estudiantado en particular. Como ejemplo, las 14 ediciones de las Jornadas contra la violencia de género, las Jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer, o el concurso de cartel contra la violencia de género, convocado hasta 2023 y reconvertido a concurso de publicaciones de imágenes estáticas y vídeos a través de Instagram.

Para el curso 2023/2024 se ha puesto en marcha el programa **"Implícate"**, que pretende sensibilizar a la comunidad universitaria en torno a fechas relacionadas con la igualdad, la discriminación y la cultura.

"Como Universidad pública no podemos ser ajena a las demandas de la sociedad. Somos conscientes de que este debe ser un espacio de formación y de debate, donde se deben respetar y fomentar los valores de igualdad, diversidad e inclusión"

En el caso de lo relacionado con la igualdad, se comenzó colocando en los cuatro Campus de la Universidad la bandera con el lazo morado durante la semana del 25 de noviembre, se dio lectura a un manifiesto y se repartieron lazos morados a la comunidad universitaria. También se grabó en directo un programa de Radio 3, dedicado al Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, y se celebraron otras muchas actividades.

Este proyecto también ha incluido actividades en torno al **8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres**, como la lectura de una declaración institucional, el debate acerca de la percepción de las políticas de igualdad, etc.

Por otro lado, se han introducido en los Planes de formación del PDI y del PTGAS cursos de “Introducción de la perspectiva de género en la docencia”, “Utilización de un lenguaje inclusivo”, “Nociones básicas en materia de Igualdad” o “Prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y por identidad y/o expresión de género”.

Además, se convocan anualmente los **“Premios «Pilar Azcárate» para Trabajos fin de Grado, Trabajos fin de Máster y Tesis Doctorales en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres”**, de los que ya se han celebrado 9 ediciones, así como las **“Ayudas para la organización de congresos, seminarios y reuniones científicas cuyo eje temático sean los estudios de género y la igualdad entre hombres y mujeres”**, con también 9 ediciones celebradas.

Se elaboraron dos documentos con buenas prácticas en el tratamiento del lenguaje e imágenes en igualdad, que están disponibles en la página web de la Unidad de Igualdad.

Cabe destacar también la puesta en marcha de un **proyecto de innovación sobre introducción de la perspectiva de género en la docencia**, al que se sumó profesorado de todos los Centros tanto de Grado como de Postgrado.

“Cabe destacar también la puesta en marcha de un proyecto de innovación sobre introducción de la perspectiva de género en la docencia, al que se sumó profesorado de todos los Centros tanto de Grado como de Postgrado”

Identidad y Diferenciación de la Unidad:

I.G. *En relación con la Unidad de Igualdad que representan, ¿podrían indicar cuáles serían las señas de identidad que os diferencian de otras instituciones similares?*

UI-UC3M La Unidad de Igualdad de la UC3M fue creada en el año 2008 y recogida en los Estatutos de la Universidad en su reforma de 2009. Desde sus inicios se decidió que la Unidad de Igualdad debía estar también dotada en la RPT de la Universidad, de forma que tuviera una estructura administrativa estable, así como dotación presupuestaria, independientemente de los cambios que pudieran producirse a nivel de equipo de Gobierno.

Rol de Otras Instituciones:

I.G. *Finalmente, ¿qué papel deben desempeñar el resto de las instituciones, ya sean regionales, nacionales o europeas, en la consecución de la igualdad de género en el contexto universitario?*

UI-UC3M Desde el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Cultura e Igualdad se trabaja en colaboración con otras instituciones y redes, como son la RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la excelencia Universitaria), en la que están las Universidades españolas; la RUIGEMA (Red de Unidades de Igualdad de Género de las Universidades públicas madrileñas, la CRUE, a través del Grupo de Trabajo de Políticas de Género, o YUFE (Young Universities for the future of Europe). Con estas instituciones se pretende crear sinergias y aprender de las buenas prácticas que puedan ser aplicadas en nuestra universidad.

Creemos que debe haber una estrecha colaboración entre Instituciones de diferentes ámbitos, en especial con los Ayuntamientos de los lugares donde están situados los campus, Getafe y Leganés, con los que estamos trabajando muy estrechamente en materia de igualdad.

“Desde sus inicios se decidió que la Unidad de Igualdad debía estar también dotada en la RPT de la Universidad, de forma que tuviera una estructura administrativa estable, así como dotación presupuestaria, independientemente de los cambios que pudieran producirse a nivel de equipo de Gobierno”

TERRITORIO ESTUDIANTE

DESIGUALDADES SOCIALES, SEXUALIDAD Y PROSTITUCIÓN EN EL ALTO IMPERIO ROMANO: UN ANÁLISIS DE UNA SOCIEDAD CLASISTA Y PATRIARCAL

El Alto Imperio Romano es una de las épocas más fascinantes y complejas de la historia antigua. Durante este período, Roma no solo expandió sus fronteras y consolidó su poder político, sino que también desarrolló una estructura social intrincada y altamente jerarquizada. Este artículo, que es fruto de un trabajo fin de máster premiado, se centrará en analizar las desigualdades sociales, la sexualidad y la prostitución en esta época, aspectos cruciales para entender las dinámicas internas de la sociedad romana.

La sociedad del Alto Imperio Romano estaba profundamente estratificada. En la cúspide de esta jerarquía se encontraba la élite, compuesta por los órdenes senatorial y ecuestre¹. El orden senatorial estaba reservado para las familias más influyentes y adineradas, mientras que el orden ecuestre, aunque también poderoso, no gozaba de los mismos privilegios hereditarios que el senatorial. La plebe, los libertos y los esclavos formaban las clases inferiores, con roles y derechos significativamente limitados en comparación con la élite.

La sexualidad en la Roma alto imperial estaba marcada por normas estrictas y una clara diferenciación de roles según el género y la clase social. Las mujeres, especialmente las de la élite, estaban destinadas a cumplir funciones reproductivas y mantener el honor de la familia a través del matrimonio. El concubinato y el contubernio eran otras



ZULEMA OLIVENCIA VILLEGAS

- Graduada en Historia por la Universidad de Almería.
- Titulada en doble máster de profesorado y estudios avanzados del mundo mediterráneo occidental.
- Opositora docente especialidad Geografía e Historia.

¹ ALFÖLDY, G. (2021). *La sociedad romana*. Editorial Crítica.

formas de unión reconocidas, aunque con menos prestigio que el matrimonio formal².

La prostitución era una actividad omnipresente y regulada en la Roma altoimperial. Era vista tanto como una necesidad social para controlar los deseos sexuales de la población masculina como una fuente de ingresos fiscales para el estado. Las prostitutas, conocidas como meretrices, operaban en lupanares (burdeles) y estaban sujetas a impuestos especiales. Esta regulación evidenciaba un intento del estado romano de controlar y, al mismo tiempo, aprovecharse económicamente de la prostitución³.

Las condiciones de vida de las prostitutas femeninas eran duras y muchas veces peligrosas. La mayoría de ellas provenían de clases sociales bajas y eran frecuentemente esclavas o libertas⁴. La explotación sexual estaba profundamente ligada a las desigualdades de género y clase, reflejando una sociedad patriarcal donde las mujeres eran vistas como objetos sexuales subordinados a la autoridad masculina.

Aunque menos documentada que la femenina, la prostitución masculina también existía en Roma. Los prostitutos masculinos, a menudo esclavos jóvenes o libertos, ofrecían sus servicios principalmente a hombres de la élite. La homosexualidad, aunque presente, era vista con ambigüedad y frecuentemente estigmatizada, especialmente cuando involucraba a hombres libres en roles pasivos. Ligada a ello y a estas alturas, nos preguntábamos ¿existía la prostitución masculina asociada a la heterosexualidad? De ello, no tenemos muchas evidencias, pero existía la *Via Cunilingiorum* encontrada en las termas de Tracia, en la ciudad de Ostia.

“La explotación sexual estaba profundamente ligada a las desigualdades de género y clase, reflejando una sociedad patriarcal donde las mujeres eran vistas como objetos sexuales”

² CIDONCHA REDONDO F. (2018): “El concubinato y el contubernio en las provincias occidentales del Imperio Romano (Siglos I-III)”, Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/81731>

³ WEITZER, R. (2000). *The Dynamics of the Sex Industry*. Routledge

⁴ RUBIERA CANCELAS, C. (2019): *La esclavitud en la sociedad romana antigua*, Madrid, Ecolar y Mayo Editores S.L.



Fuente: Martos Montiel, 2013: 77

Los espacios dedicados a la prostitución en Roma eran variados. Los lupanares eran los más comunes, situados en áreas específicas de la ciudad para facilitar su control y supervisión. Otros lugares como las tabernas y los baños públicos también servían como escenarios para actividades sexuales. Estos espacios no solo eran puntos de encuentro sexual, sino que también reflejaban la organización urbana y las actitudes sociales hacia la sexualidad y la moralidad pública.

La sociedad romana del Alto Imperio era clasista y patriarcal, estableciendo claras distinciones entre hombres y mujeres, así como entre hombres según su estatus social, origen, edad y rol sexual. La sexualidad y la prostitución eran fenómenos complejos y heterogéneos, reflejando y reproduciendo las desigualdades y jerarquías sociales existentes. Estos elementos también servían como instrumentos de control y poder por parte de las élites dominantes.

La prostitución masculina era escasamente mencionada en las fuentes, y cuando aparecía, se asociaba con la infamia, la pasividad y la feminización de los hombres que la ejercían o consumían. En contraste, la prostitución femenina era frecuente y

“La sociedad romana del Alto Imperio era clasista y patriarcal, estableciendo claras distinciones entre hombres y mujeres, así como entre hombres según su estatus social, origen, edad y rol sexual”

visible, presentada como una actividad degradante y deshonorosa, que reducía a las mujeres a meros objetos de placer para los hombres. Las mujeres que eran prostitutas eran víctimas de explotación, violencia y discriminación, careciendo de derechos y reconocimiento social.

Existían otras identidades de género que no se ajustaban a la dicotomía hombre-mujer impuesta por el Estado romano, como los eunucos, hermafroditas y transgéneros. Estas personas desafiaban las normas y expectativas sociales sobre sexualidad e identidad de género, siendo objeto de burla, rechazo y persecución, pero también de fascinación y admiración, desempeñando un papel importante en ámbitos religiosos, artísticos y culturales.

La sociedad del Alto Imperio Romano, con sus complejas dinámicas de desigualdad y roles de género, continúa resonando en las discusiones contemporáneas sobre género y clase. La estratificación social y las normas de género de la antigüedad reflejan y, en muchos casos, anticipan las estructuras de poder y las discriminaciones que persisten en la actualidad. La prostitución, tanto femenina como masculina, sigue siendo un fenómeno marcado por la explotación y la vulnerabilidad. Al igual que en la Roma antigua, las personas involucradas en la prostitución hoy en día a menudo enfrentan estigmatización y violencia. Este paralelismo subraya la importancia de abordar estos temas históricos con una comprensión crítica y una perspectiva que busca la justicia social.

Como resultado de un trabajo fin de máster que ha sido merecedor de un premio, este análisis destaca la necesidad de seguir profundizando y aclarando conceptos e ideas preconcebidas sobre esta sociedad y este momento histórico, que han dejado una huella significativa en el presente. Es crucial recuperar la memoria y la voz de las personas marginadas y olvidadas por la historia

“La prostitución, tanto femenina como masculina, sigue siendo un fenómeno marcado por la explotación y la vulnerabilidad”

oficial, ofreciendo una visión más rica y diversa de la sexualidad y la prostitución en el Alto Imperio romano.

Este artículo busca no solo presentar hechos históricos, sino también fomentar una comprensión más profunda y crítica de las realidades sociales y sexuales del pasado, que siguen resonando en nuestras sociedades contemporáneas.

TERRITORIO SOCIAL

IMPAR: PROYECTO EUROPEO PARA PROMOVER EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO FEMENINO EN PAÍSES DEL ÁFRICA SUBSAHARIANA

Por **María José Cazorla González**, *Catedrática de Derecho Civil*, y **Fernando del Moral Torres**, *Profesor Titular de Edafología y Química Agrícola*. **Universidad de Almería**.

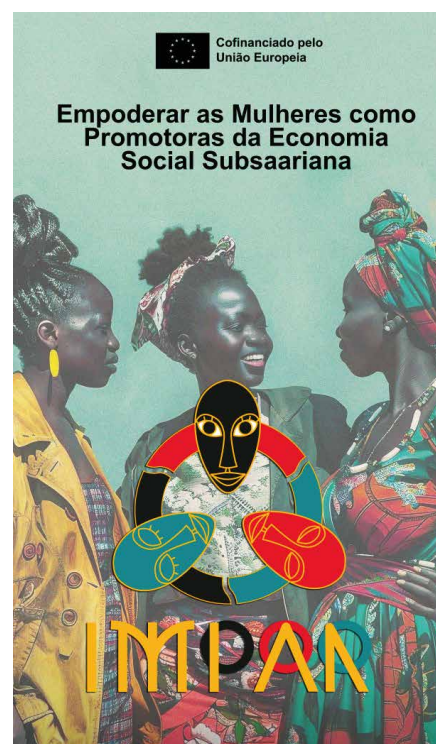
La Universidad de Almería participa en este proyecto de cooperación transnacional, financiado dentro de la Convocatoria *Erasmus Capacity Building in the field of higher education*, el cual lleva por título Innovar para empoderar a las mujeres como promotoras de la economía social.

Bajo el acrónimo IMPAR, se pretende dinamizar el ecosistema de economía social y capacitar a las mujeres jóvenes del África subsahariana para crear, gestionar y hacer crecer empresas sociales, que persigan la sostenibilidad medioambiental y el desarrollo inclusivo. Objetivo para el que trabajarán profesores e investigadores de la UAL, de la Escuela Superior de Ingeniería y de la Facultad de Derecho, de forma transversal con instituciones europeas y Universidades africanas para avanzar en igualdad de oportunidades y favorecer la justicia social.

Este proyecto ha sido financiado con fondos europeos, y se centra en dar herramientas para minorar la pérdida de empleos en África, que se calcula para 2050, serán entre 600 y 800 millones de empleos adicionales. De hecho, los datos del Banco Mundial para el África subsahariana muestran que, en 2021, la tasa de desempleo regional entre la población joven era el doble de la tasa de desempleo para el conjunto de la población (7,7 % frente a 14,8 % entre la población joven), y que era aún mayor



IMPAR



entre las mujeres (14,8 % mujeres jóvenes; 14,2 % hombres jóvenes).

Esto significa que, quienes ya se enfrentaban a obstáculos para acceder al mercado laboral se encuentran ahora con más dificultades; concretamente las mujeres presentan una situación laboral aún más precaria que la de los hombres, y están más sujetas a desigualdades que ponen en peligro su bienestar.



En consecuencia, el proyecto IMPAR se presenta como una oportunidad para reconstruir las economías de una manera más inclusiva, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con UNIGreen. Centrando sus objetivos en la formación de una nueva generación de emprendedoras sociales en los países de habla portuguesa del África subsahariana, al tiempo que se consolidan las universidades como centros de excelencia para el emprendimiento social y el desarrollo económico sostenible e integrador de las comunidades en las que se encuentran.

El trabajo colaborativo es fundamental en la consecución de los logros programados y de los resultados esperables, de ahí que los equipos se hayan reunido en la Escuela Superior de Educación de la Universidad

“(...) el proyecto IMPAR se presenta como una oportunidad para reconstruir las economías de una manera más inclusiva, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con UNIGreen”

de Coimbra del 4 al 8 de junio en la primera reunión presencial, donde el ambiente y las horas de trabajo han dado entre otros resultados la elaboración de un cuadro de competencias IMPAR específico para el emprendimiento social ecológico o ecoinclusivo en los países del África subsahariana.

IMPAR aprovechará la contribución de las universidades para impulsar el ecosistema de la economía social en Mozambique, Cabo Verde y Angola, capacitando y apoyando a las mujeres jóvenes, para que creen y dirijan empresas sociales que persigan la sostenibilidad medioambiental y el desarrollo social inclusivo. La acción perseguirá dos resultados principales: el primero es el diseño y la puesta en marcha de dos cursos de formación para capacitar a las jóvenes del África subsahariana en competencias transversales, de gestión y de creación de redes, así como en oportunidades para crear, dirigir y ampliar con éxito empresas sociales que persigan fines de desarrollo social inclusivo o persiguen fines de desarrollo socialmente integradores.

Y el segundo resultado es la definición de un programa virtual de incubación y aceleración que se pondrá en marcha por las universidades del África subsahariana con el fin de mejorar las condiciones marco para el emprendimiento social de las mujeres jóvenes.

“IMPAR aprovechará la contribución de las universidades para impulsar el ecosistema de la economía social en Mozambique, Cabo Verde y Angola, capacitando y apoyando a las mujeres jóvenes (...)”



En este proyecto participan dos universidades europeas, que forman parte de la alianza UNIGreen: la Universidad de Coimbra, quien lidera el proyecto, y la Universidad de Almería, además de la Agencia INCOMA, que se integran en el partenariado con 6 universidades africanas: Universidad Eduardo Mondlane y Universidad Pedagógica de Maputo, (ambas de Mozambique); la Universidad de Cabo Verde y la Universidad do Mindelo, (ubicadas en Cabo Verde); y en Angola, la Universidad Técnica de Angola y la Universidad Independiente de Angola.



“En este proyecto participan dos universidades europeas, que forman parte de la alianza UNIGreen: la Universidad de Coimbra, quien lidera el proyecto, y la Universidad de Almería (...)”

Esta asociación multilateral incrementa la cooperación de la UE con instituciones de educación superior de países africanos apoyando con fondos europeos a tres países africanos, Angola, Mozambique y Cabo Verde, a través de sus Universidades para empoderamiento económico de las mujeres subsaharianas, con la finalidad de rebajar la pobreza y fomentar el crecimiento económico.



La primera reunión presencial se realizó en la Universidad de Coimbra, del 4 al 8 de junio de 2024, con el Workshop colaborativo que elaboró el cuadro de competencias IMPAR para la formación en empresa social. Esto servirá de base para diseñar los recursos educativos, que darán lugar a cursos de formación permanente y microcredenciales, que darán soporte y apoyo a la creación de empresas de emprendimiento social femenino en el África subshariana; y que, posteriormente, se incorporarán a la incubadora on line IMPAR, tarea esta última que liderará el equipo de la Universidad de Almería: Fernando del Moral Torres (IP), María José Cazorla González, Rafael Hernández Maqueda y Nuria Martínez Sánchez.



Ahora los equipos del consorcio continuarán trabajando desde sus universidades para que el proceso de emprendimiento permita que la empresa social sea una realidad que transforma la sociedad de manera sostenible en el África subsahariana.

“Esto servirá de base para diseñar los recursos educativos (...) que darán soporte y apoyo a la creación de empresas de emprendimiento social femenino en el África subshariana; y que, posteriormente, se incorporarán a la incubadora on line IMPAR”

RECONOCIMIENTOS

RECONOCIMIENTO A PROFESORAS DE LA UAL EN EL MARCO DE LAS CELEBRACIONES DEL DÍA 8 DE MARZO

UN CAMINO HACIA LA IGUALDAD

El reconocimiento a Pilar Flores, Teresa Lao y Mari Carmen Galera Quiles resalta el compromiso tanto del Ayuntamiento de Almería, la plataforma MIA, y la Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las esferas de la sociedad. Celebrar sus éxitos es una forma de destacar la importancia de su trabajo y de inspirar a más mujeres a seguir sus pasos.

Desde la Unidad de Igualdad de la UAL, extendemos nuestras más sinceras felicitaciones a todas las galar-donadas. Continuaremos trabajando para fomentar un entorno donde las mujeres puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir a la construcción de un mundo más inclusivo y equitativo.

EL AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA PREMIA LA TRAYECTORIA INVESTIGADORA DE LA PROFESORA PILAR FLORES

El Ayuntamiento de Almería ha concedido un merecido reconocimiento a la profesora del Departamento de Psicología, Pilar Flores, por su brillante trayectoria en el campo de la investigación. Pilar ha demostrado una capacidad y dedicación ejemplares, rompiendo barreras y abriendo caminos para futuras generaciones de investigadoras. Su trabajo, que ha añadido profundos conocimientos a su área de especialización, es un faro de inspiración para muchas jóvenes que sueñan con una carrera en la ciencia.

"Este premio es un reconocimiento no solo a mi trabajo, sino también a todas las mujeres que, como yo, han luchado por un lugar en el mundo de la investigación. Espero que mi experiencia sirva de inspiración para las futuras generaciones", señaló Pilar durante la ceremonia de entrega el 9 de marzo de 2024.



LA PLATAFORMA MIA RECONOCE LA CONTRIBUCIÓN DE LA PROFESORA M^a TERESA LAO A LA DIFUSIÓN DE LAS TITULACIONES STEM

La plataforma Mujeres Influyentes de Almería (MIA) ha otorgado a la profesora del Departamento de Agronomía, M^a Teresa Lao, un reconocimiento por su destacada contribución al ámbito de las titulaciones STEM. Teresa ha sido una ferviente defensora de la igualdad de género en estos campos y ha trabajado incansablemente para crear espacios de aprendizaje e integración que permitan a mujeres y niñas incursionar y prosperar en las titulaciones STEM. Su liderazgo y dedicación han sido fundamentales en la promoción de la inclusión y la diversidad en estas áreas.

“La igualdad de género en los campos de STEM no es solo un objetivo deseable, sino una necesidad imperiosa para el desarrollo sostenible y equitativo de nuestra sociedad. Este reconocimiento me motiva a seguir trabajando para abrir más puertas a todas las mujeres que sueñan con una carrera en estas áreas”, comentó Teresa Lao al recibir su premio.

ALMUR PREMIA A LA PROFESORA M^a CARMEN GALERA EN LA CATEGORÍA DE INNOVACIÓN

La Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería entregó los Premios ALMUR 2024, con los que reconoce el trabajo y el esfuerzo de las empresarias de la provincia en el desarrollo económico de Almería y su capacidad de liderazgo para promover una mayor igualdad en la sociedad. En esta IX edición de los premios, Mari Carmen Galera Quiles, profesora del Departamento de Economía y Empresa de la Universidad de Almería, fue reconocida en la categoría de “Innovación”. Su contribución al ámbito empresarial y su capacidad para implementar nuevas ideas y estrategias que potencian el crecimiento y desarrollo local han sido altamente valoradas.

Durante la gala de los premios, Mari Carmen Galera Quiles expresó su gratitud y compromiso continuo hacia la innovación y el empoderamiento de las mujeres en el entorno empresarial.



ESTUDIANTES DEL GRADO EN TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA RECIBEN UN RECONOCIMIENTO POR UN PROYECTO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Las alumnas Soumaya El Ouardy Ziani, Verónica De la Rosa Kossoulina, Cristina Peramo Mateo y Natalia Solarte Franco, estudiantes de tercer curso del Grado en Trabajo Social de la Universidad de Almería, han sido galardonadas con el Premio a la Iniciativa Creadora en el "7º Concurso de Cortometrajes sobre Igualdad de Género", organizado por el Instituto de Investigaciones Científicas y Ecológicas (INICE) de Salamanca.

DECLARACIONES DE LAS ESTUDIANTES

¿Cómo nace la idea?: "La temática propuesta fue debido a una actividad que debíamos realizar en la asignatura de 'Perspectivas de género e igualdad'. Comenzamos a barajar varias ideas de situaciones o conceptos a los que queríamos dar voz, de ahí surge el techo de cristal, el acantilado de cristal y el suelo pegajoso. El primer concepto, aunque es más conocido que los dos últimos, sigue sin tener la importancia necesaria, por ello decidimos ilustrarlos de manera sencilla para que cualquier persona, tanto si los conocía como si no, pudiese entenderlo sin mucha dificultad".

¿Qué queráis reflejar y qué habéis aprendido?: "Nosotras, como alumnas de 3º de Trabajo Social queríamos mostrar precisamente las desigualdades que todavía sufren las mujeres y que se encuentran, como dice el título, ocultas. Son situaciones que todavía se sufren, pero están invisibilizadas. Con el estilo de las películas antiguas queríamos hacer una comparación o, más bien, un símil ante como este tipo de situaciones, cada vez que las veamos, pensemos o nos acordemos de ellas, deberían de asociarse con el pasado".



Soumaya El Ouardy Ziani, Verónica de la Rosa Kossoulina, y Cristina Peramo Mateo.



Natalia Solarte Franco.

¿Qué supone para vosotras?: "Sabemos que todavía queda recorrido pero el haber recibido este reconocimiento nos anima a seguir luchando por los valores que tanto defendemos y poder crear un cambio social como personas y como futuras profesionales del trabajo social".

MENSAJE DE GRATITUD Y MOTIVACIÓN

Agradecimiento. "Estamos muy agradecidas con este reconocimiento y, principalmente, con todas las personas que nos han apoyado durante todo el proceso. Esperamos poder seguir esforzándonos y también animar a cualquier persona que decida emprender la aventura de realizar este tipo actividades ya sean cortos, podcasts o relatos, así como de que los presenten a concursos para poder visibilizar cualquier tipo de desigualdad o discriminación de manera atractiva".

ENLACES DE INTERÉS

- **Página oficial del concurso**
- **Vídeo del directo del concurso**

En la Universidad de Almería celebramos el compromiso y la creatividad de nuestras estudiantes Soumaya, Verónica, Cristina y Natalia. Su trabajo enriquece la discusión académica sobre la igualdad de género y contribuye significativamente a la sensibilización y comprensión pública de estos importantes temas. Felicitamos a estas brillantes alumnas por su dedicación y su valiosa contribución a la causa de la igualdad y la inclusión.

RECONOCIMIENTO A LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Por otro lado, la Agrupación Socialista de Almería (PSOE Almería) ha otorgado el I Premio Arcoíris a la Universidad de Almería, en reconocimiento a su destacada labor en materia de inclusión y atención a la diversidad. Este galardón resalta el compromiso incansable de la Universidad de Almería para promover un entorno inclusivo y de apoyo a todos sus miembros, independientemente de sus diferencias. La ceremonia de entrega contó con la presencia del Rector, así como de las Vicerrectoras de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, y de Estudiantes, quienes recibieron el premio en representación de la institución. La dedicación y los esfuerzos de la Universidad de Almería sirven de ejemplo inspirador y muestran un avance significativo en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

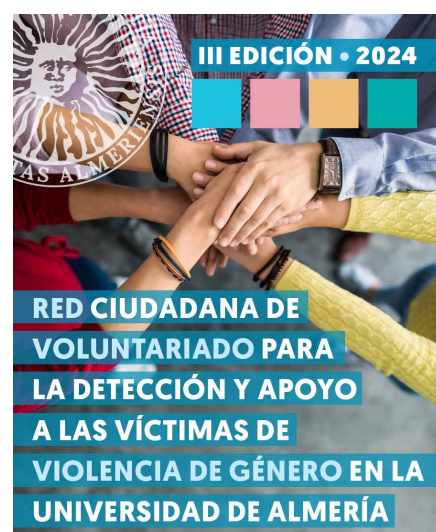


CULTIVANDO IGUALDAD

III EDICIÓN DE LA RED CIUDADANA DE VOLUNTARIADO PARA LA DETECCIÓN Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

La Universidad de Almería ha puesto en marcha la tercera edición de la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género, llevada a cabo del 2 de abril al 7 de mayo de 2024. Este curso presencial, dirigido a estudiantes, Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), tuvo como objetivos aumentar la conciencia sobre la violencia de género y el acoso, aportar estrategias y herramientas, formar en la detección y prevención de relaciones nocivas y mejorar la identificación y derivación de posibles casos de acoso y violencia. Las actividades incluyeron formación especializada y sensibilización dentro del ámbito universitario, logrando la inscripción de más de 100 participantes.

El programa del curso incluyó cinco módulos entre los que destacamos, aspectos conceptuales y legales de las violencias machistas, acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito universitario, prevención y sensibilización para el buen trato, y talleres sobre cómo actuar en casos de violencia de género. El curso concluyó con una conferencia de clausura sobre un nuevo marco de trabajo jurídico desde el iusfeminismo.



18 DE ABRIL: LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UAL PARTICIPA COMO JURADO EN LA GALA DE MUJERES INFLUYENTES DE ALMERÍA 2024



El 18 de abril tuvo lugar en el Auditorio Maestro Padilla la Gala de la II Edición de los Premios MIA, cuyo objetivo principal es visibilizar el liderazgo y la influencia femenina en la provincia de Almería. Con más de 150 candidaturas, se seleccionaron tres finalistas por categoría mediante votación popular, complementadas por otras tres escogidas por el Comité de Admisión, totalizando 36 mujeres evaluadas. Posteriormente, el jurado, del cual se desconocía su composición hasta después de las votaciones, decidió las galardonadas. Nuestra directora de la Unidad de Igualdad, Inmaculada López, formó parte de este jurado compuesto por 12 miembros, subrayando el compromiso de la Unidad con el reconocimiento y la promoción del liderazgo femenino.

MIA
MUJERES
INFLUYENTES
DE ALMERÍA

www.miaalmeria.com

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

9 Y 10 DE MAYO. IV ENCUENTRO DE LA RED DE UNIVERSIDADES POR LA DIVERSIDAD

Los días 9 y 10 de mayo se celebró en Vigo el IV Encuentro de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD). Esta red actúa como órgano de confluencia y representación de las universidades españolas en materia de diversidad sexual y de género (orientación sexual, diversidad corporal, afectiva, identidad y expresión de género), así como en diversidad por procedencia, cultura y creencias. Durante el encuentro, se trabajó de manera colaborativa, teniendo en cuenta los marcos legislativos de cada comunidad autónoma. Se constituyeron grupos de trabajo específicos y se llevó a cabo la asamblea de la RUD.

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería estuvo presente en este importante encuentro, representada por nuestro compañero Antonio Cazorla. Su participación destacó el compromiso de nuestra universidad con la promoción y sensibilización de la diversidad. La UAL trabaja activamente en la Comisión de Sensibilización, subrayando nuestro papel proactivo en la construcción de una comunidad universitaria diversa e inclusiva.

IV ENCONTRO

Rede de Universidades pola Diversidade



9 e 10 de maio de 2024
Edificio Redeiras
Rúa da Ribeira do Berbés, 11
36202 Vigo

Universidade de Vigo

Unidade de Igualdade e Diversidade

RUD



MAYO Y JUNIO. CAMPAÑA "ABRAZANDO LA DIVERSIDAD"

Desde el 17 de mayo hasta el 28 de junio, la Universidad de Almería llevó a cabo una serie de actividades de formación, sensibilización, y concienciación en el marco de la campaña "Abrazando la Diversidad: Jornadas para una UAL libre de discriminación". Esta campaña, organizada en conmemoración del 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia, presentó un programa variado diseñado para fomentar un entorno más inclusivo y respetuoso. La semana del 16 al 23 de mayo incluyó conferencias, talleres educativos, mesas-coloquio y exposiciones artísticas que exploraron la identidad de género y la sexualidad.

El 16 de mayo se destacó la conferencia "Desmitificando la sexualidad: Estrategias para una vida saludable y segura", impartida por el médico de familia experto en salud sexual, Javier Pacheco Calvente. El 17 de mayo, en el auditorio, la profesora de Sociología Magdalena Correa Blázquez moderó la Mesa Redonda "Voces unidas: desafiando la LGTBIfobia en la actualidad", con la participación de destacados activistas y profesionales como Mar Cambrollé Jurado, Juan Miguel Rivas Baeza y Marcos Bueso Sánchez. La jornada comenzó con la lectura de un manifiesto en defensa de los derechos LGTB+, en el que participaron estudiantes de la UAL.



Estas actividades reflejan el compromiso de la Universidad de Almería con la educación, la sensibilización y la promoción del respeto por la diversidad, invitando a toda la comunidad académica a construir una sociedad más justa y equitativa.



El 23 de mayo a las 12:00 horas en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Iván Garrido, psicólogo, escritor, activista LGTBIQ+ y CEO del Proyecto Kintsugi, impartió la conferencia "Vivir y nacer con VIH: el gran don con el que nací". Finalmente, el 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI, se leyó el manifiesto de la RUD en la Biblioteca de la Universidad de Almería.



23 Y 24 DE MAYO. XVII ENCUENTRO ESTATAL DE LA RUIGEU, RED DE UNIDADES DE IGUALDAD PARA LA EXCELENCIA UNIVERSITARIA

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería ha participado activamente en el Encuentro de Unidades de Igualdad que ha tenido lugar los días 23 y 24 de mayo en la Universitat de les Illes Balears con el objetivo de fomentar el intercambio de buenas prácticas y fortalecer la colaboración entre las unidades de igualdad de las universidades españolas. Los grupos de trabajo de la RUIGEU han abordado en este encuentro de manera específica varias temáticas clave, como por ejemplo la puesta en marcha de la Ley de convivencia, los planes de igualdad, las estrategias de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, la conciliación y corresponsabilidad, la investigación y transferencia con una perspectiva de género, así como la docencia y la formación con enfoque de género. Además, en el marco del congreso ha tenido lugar la reunión presencial anual de la asamblea de la RUIGEU, donde se han debatido y decidido las principales líneas estratégicas de la red estatal.

XVII Encuentro de las Unidades de Igualdad RUIGEU 2024

Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria



LA UAL RECIBE 173 SOLICITUDES PARA BECAR A 10 ESTUDIANTES DE LA FRANJA DE GAZA

La reciente convocatoria de becas Erasmus + KA171, que cerró su plazo de inscripción a principios del pasado junio, recibió 173 solicitudes de estudiantes de la Islamic University of Gaza y la Al-Aqsa University. Este esfuerzo, coordinado por el Vicerrectorado de Proyección Internacional de la Universidad de Almería, se enmarca en el compromiso de CRUE para intensificar la cooperación con el sistema educativo palestino. Cabe destacar que el programa Erasmus+ promueve la igualdad de acceso, inclusión, diversidad y equidad, otorgando becas adicionales a estudiantes con menos oportunidades, que incluyen a víctimas de violencia de género. Esto no sólo refleja la misión humanitaria de la Universidad de Almería, sino también su firme compromiso con la creación de un entorno académico inclusivo y seguro para todos, haciendo un llamado a la erradicación de cualquier forma de violencia y a la protección de los colectivos más vulnerables.



[Noticia en UALnews](#)

REUNIÓN DE LA UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería ha participado en la Reunión de la Unidad de Mujeres y Ciencia, lo que representa nuestro firme compromiso con la promoción y el avance de políticas de igualdad, así como la implementación de medidas efectivas contra el acoso en el ámbito universitario. Durante este encuentro, se han discutido estudios y experiencias que son relevantes para nuestra labor, y que nos brindarán una valiosa perspectiva sobre las mejores prácticas en prevención y acompañamiento. Nuestro objetivo ha sido asimilar y compartir conocimientos que fortalezcan nuestros propios protocolos y estrategias, contribuyendo así a la construcción de un entorno académico más seguro e inclusivo para todas las personas.

13 Y 14 DE JUNIO. ENCUENTRO DE UNIDADES DE IGUALDAD ANDALUZAS EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería participó en el Encuentro de la Red de Unidades de Igualdad de Universidades Públicas Andaluzas (RUIUPA), celebrado los días 13 y 14 de junio en el Rectorado de la Universidad de Cádiz. Estos encuentros son esenciales para generar conocimiento aplicable a nuestra gestión y para crear mecanismos y protocolos comunes que protejan a las víctimas de acoso. Durante el evento, se presentó el trabajo "Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso", a cargo del profesor Antonio Álvarez del Cubillo. Este encuentro fue una plataforma vital para el intercambio de ideas y la planificación de políticas efectivas, destacándose por la colaboración y la construcción de estrategias conjuntas que fortalecen nuestro compromiso con la igualdad y la inclusión en el ámbito universitario.



26 DE JUNIO. VIII FORO NACIONAL MUJERAGRO

**VIII FORO
NACIONAL
BUSINESS AGRO**

Igualdad efectiva desde
la corresponsabilidad



La Unidad de Igualdad de la UAL participó en el VIII Foro Nacional MujerAGRO, celebrado el 26 de junio en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Cabo de Gata, El Toyo. Durante este evento, nuestra institución fue representada por la directora de la Unidad, Inma López, quien fue invitada a formar parte de la mesa redonda "Una igualdad efectiva desde la corresponsabilidad". Este foro, que reunió a más de 200 asistentes, se centró en debatir sobre la igualdad en el sector agroalimentario y otros temas de actualidad como los Planes de Igualdad y el Techo de Cristal, visibilizando el papel crucial de la mujer en este ámbito. La participación de la Unidad de Igualdad en este evento subraya nuestro compromiso continuo con la promoción de la igualdad, aportando nuestro conocimiento y experiencia para contribuir a un diálogo constructivo y transformador.



1 AL 11 DE JULIO. V EDICIÓN DEL CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS



La Universidad de Almería ha vuelto a apostar por el futuro de las jóvenes en el mundo de la tecnología con la celebración del V Campus Tecnológico para Chicas. Este innovador programa, organizado por la Unidad de Igualdad en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía y la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), ha abierto nuevos horizontes para chicas estudiantes de ESO en el fascinante universo STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

Durante dos semanas llenas de descubrimientos y desafíos, las participantes se sumergieron en el emocionante trabajo de las ingenieras informáticas, desarrollando sus propios proyectos tecnológicos. Pero el Campus fue mucho más allá: buscó derribar estereotipos y mostrar a estas jóvenes mentes que el futuro de la tecnología necesita su talento y perspectiva. Un momento destacado fue la visita de Mercedes Siles Molina, catedrática de Álgebra de la Universidad de Málaga, cuya charla motivadora dejó una huella profunda en las asistentes. Como broche de oro, el 9 de julio las chicas vivieron una experiencia única en Cosentino, líder

mundial en superficies innovadoras. Allí, recorrieron las impresionantes instalaciones, participaron en una mesa redonda con ingenieras inspiradoras y exploraron los laboratorios de vanguardia. Esta visita no solo les mostró las aplicaciones prácticas de sus posibles futuras carreras, sino que también les hizo soñar con formar parte de empresas punteras en innovación. El V Campus Tecnológico para Chicas ha sido, sin duda, una puerta abierta al futuro, mostrando a estas jóvenes que en el mundo de la ciencia y la tecnología, el cielo es el límite.



3 DE JULIO. PRESENTACIÓN DEL SELLO CARMEN DE BURGOS

El 3 de julio, en el Centro de Cultura de Cajamar en Almería, se presentó un sello en honor a Carmen de Burgos. La directora de la Unidad de Igualdad fue invitada a esta destacada presentación, donde tuvo la oportunidad de remarcar la importancia y el legado de Carmen de Burgos, una pionera en la lucha por los derechos de las mujeres y un símbolo de igualdad y justicia.

Carmen de Burgos, conocida también como “Colombine”, fue una periodista, escritora y activista almeriense cuyos esfuerzos incansables en pro de la igualdad continúan inspirándonos hoy. Este hecho en su honor subraya nuestro orgullo en mantener vivo su legado y en recordar su contribución esencial a la causa de los derechos de las mujeres.



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

La convocatoria de ayudas para la promoción de una cultura de igualdad por parte de la Unidad de Igualdad ha demostrado ser un éxito rotundo. Con una inversión total de 6.849,89 €, se han aprobado 13 proyectos innovadores que abordan diversos aspectos de la igualdad de género, desde perspectivas históricas hasta desafíos contemporáneos. Esta iniciativa no solo refleja el compromiso de la universidad con el principio de igualdad de género, sino que también fomenta la participación activa de la comunidad universitaria en la creación de una sociedad más equitativa.

Proyectos seleccionados y personas responsables:

1. Diana María Cardona Mena:

Construyendo vínculos saludables desde la igualdad: Claves para prevenir, identificar y superar las relaciones tóxicas.

2. Micaela Delucia:

REPENSARNOS: reflexiones sobre las implicancias de ser mujer en la actualidad y su atravesamiento en el cuerpo.

3. Eva Díez Peralta:

La agenda de igualdad de género en la UE: acuerdos y desacuerdos.

4. Gracia García García:

Encuentro de jóvenes investigadoras con la comunidad universitaria: Análisis de la trayectoria investigadora de mujeres en etapas tempranas para fomentar su continuidad.

5. Elisa García Gómez:

No solo duelen los golpes.

6. Alejandro Granero Andújar:

Formación inicial LGTBI en profesorado de educación primaria.

igUALdad



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

 Ayudas Igualdad 2024

7. M^a Teresa Martín Palomo:

Metodologías para una justicia epistémica: investigar desde una perspectiva de género e interseccional.

8. Sergio Martínez Fernández y Enrique Aragón Nuñez:

I Jornada Tejiendo Redes en la Historia: Mujeres, Pesca y el Mar Mediterráneo.

9. Marisol Peinado Vilar:

La triple discriminación, Mujeres, pobres, inmigrantes. Acercamiento a la realidad migratoria almeriense desde una perspectiva de género interseccional.

10. María del Carmen Pérez Artés:

Visibilizando la actividad de las mujeres: una historia económica y social desde la perspectiva de género. II Edición.

11. Rosalía Rodríguez López:

Eslabones de Feminidad en la Antigua Roma: Crimen y castigo.

12. Tania Romacho Romero, y María del Mar López Rodríguez:

1st GENDER EQUITY AND RESEARCH SYMPOSIUM "GEaRS".

13. Nuria Torres López:

Conferencia: "Violencia institucional contra las mujeres. Las lavanderías de la Magdalena de Irlanda y el Patronato español de protección a la mujer".