



# igUALdad

Nº 28

Julio 2025

## ENTREVISTAS

CONCEPCIÓN LÓPEZ FERNÁNDEZ

ANA BELÉN GARRIDO CAMPOY

## ARTÍCULOS

SIN FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO NO HAY VERDADERA CONCILIACIÓN SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

BRECHAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD: DEBATES CONTEMPORÁNEOS Y DESAFÍOS

“VIENTOS DE INTOLERANCIA” FRENTE A LA IGUALDAD LGTBI+

EL PROYECTO GLOBAL DE MONITOREO DE MEDIOS (GMMP) CELEBRA SU SÉPTIMA EDICIÓN

ENTREVISTA. ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

ANA MARÍA LÓPEZ JIMÉNEZ

UNIVERSIDAD DE SEVILLA



UNIVERSIDAD  
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 28

JULIO 2025

igUALdad

[www.igualdad.ual.es](http://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<sup>a</sup> del Mar Gómez Lozano**

*Profesora de la UAL.*

**Víctor Bastante Granell**

*Profesor de la UAL.*

**Luz María Antequera Martínez**

*Responsable de la Unidad de Igualdad.*



UNIVERSIDAD  
DE ALMERÍA

ISSN 2444-8362. Publicación de difusión gratuita

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

**Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social**

# REVISTA IGUALDAD Nº 28. JULIO 2025

## ÍNDICE

<b>EDITORIAL. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ</b>	<b>04</b>
<b>ENTREVISTA. CONCEPCIÓN LÓPEZ FERNÁNDEZ</b> RECTORA DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA	<b>06</b>
<b>ENTREVISTA. ANA BELÉN GARRIDO CAMPOY</b> TÉCNICA DE MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO (MZC)	<b>11</b>
<b>ARTÍCULO. SIN FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO NO HAY VERDADERA CONCILIACIÓN SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO</b> PILAR CHARRO BAENA	<b>15</b>
<b>ARTÍCULO. BRECHAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD: DEBATES CONTEMPORÁNEOS Y DESAFÍOS DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS</b> ALEJANDRA BRITO PEÑA	<b>21</b>
<b>ARTÍCULO. “VIENTOS DE INTOLERANCIA” FRENTE A LA IGUALDAD LGTBI+</b> VÍCTOR BASTANTE GRANELL	<b>27</b>
<b>ARTÍCULO. EL PROYECTO GLOBAL DE MONITOREO DE MEDIOS (GMMP), LA INVESTIGACIÓN MÁS EXTENSA DEL MUNDO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y MEDIOS, CELEBRA SU SÉPTIMA EDICIÓN</b> EQUIPO DE COMUNICACIÓN GMMP SPAIN 2025	<b>32</b>
<b>ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD</b>	<b>38</b>
<b>ENTREVISTA. ANA MARÍA LÓPEZ JIMÉNEZ. UNIVERSIDAD DE SEVILLA</b> VICERRECTORA DE SERVICIOS SOCIALES, CAMPUS SALUDABLE, IGUALDAD Y COOPERACIÓN.	
<b>RESEÑA. CONOCIENDO A SELENA, WARAYA, ELENA... “MUJERES QUE HAY EN MÍ”, UNA AUTOBIOGRAFÍA DE LA POLIFACÉTICA ELENA CABALLERO ARENAS, COMUNICADORA, ARTISTA Y GUÍA ESPIRITUAL</b> ESTHER BENAVIDES JUNQUERA	<b>45</b>
<b>RESEÑA. MINISERIE “QUERER”: UN RELATO SOBRE EL CONSENTIMIENTO EN EL ÁMBITO CONYUGAL</b> LUZ ANTEQUERA MARTÍNEZ	<b>50</b>
<b>TERRITORIO ESTUDIANTE. VOCES Y DISPUTAS EPISTÉMICAS: MIGRACIÓN, AGENCIA Y SABERES SITUADOS</b> MARÍA MERCEDES PEREIRA-RUBIO	<b>55</b>
<b>TERRITORIO SOCIAL. CRIANZA Y EDUCACIÓN ANTIRRACISTA: EXPERIENCIAS DESDE MAD ÁFRICA EN ANDALUCÍA</b> GLENDA DIMURO PETER	<b>61</b>
<b>CULTIVANDO IGUALDAD</b>	<b>66</b>

## EDITORIAL

## IGUALDAD

## MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

*El valor de los cuidados: presentes, visibles y reconocidos*

Asistir recientemente a la entrega de premios del certamen “Social Podcast UAL 2025” me permitió descubrir, una vez más, la potencia transformadora de las voces jóvenes y creativas de nuestra universidad. Entre las obras reconocidas, una en particular resonó con fuerza: “Los cuidados tienen voz”, un pódcast que invita a la reflexión profunda sobre la centralidad de los cuidados en nuestra vida social, económica y afectiva, y sobre la realidad, invisible tantas veces, de las mujeres que han sostenido históricamente este pilar esencial.

La mirada de género nos obliga a revisar y resignificar los pilares sobre los que se ha sostenido históricamente la organización social y, entre ellos, el trabajo de los cuidados ocupa un lugar central. Integrar la perspectiva de género implica reconocer que los cuidados, lejos de ser una tarea neutra o marginal, han recaído mayoritariamente sobre las mujeres, invisibilizándose su aportación fundamental al bienestar colectivo y a la sostenibilidad de la vida. Poner el foco en los cuidados nos invita a repensar las jerarquías sociales y a cuestionar la desigual distribución de responsabilidades, abriendo el debate sobre la necesidad urgente de una corresponsabilidad real, tanto en los hogares como en las políticas públicas. Desde la universidad, es imprescindible reivindicar, investigar y dar visibilidad a los cuidados como un eje transformador para una sociedad verdaderamente igualitaria.



*Vicerrectora de Igualdad,  
Inclusión y Compromiso  
Social*

Esta escucha y este reconocimiento me han llevado a reflexionar sobre el tema... Vivimos en una sociedad atravesada por desigualdades estructurales donde los cuidados –en plural, porque se concretan en muchas formas de atención, acompañamiento y dedicación– siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres y siguen siendo socialmente poco visibilizados y escasamente valorados.

Académicamente, urge destacar que poner los cuidados en el centro de las políticas, la economía y la cultura implica apostar por un nuevo contrato social, donde la corresponsabilidad y el reconocimiento de esta labor sean vertebradores de igualdad real. Es una cuestión de justicia, pero también de sostenibilidad colectiva: nadie vive ni sobrevive sin cuidados, pero no todas las personas ven reconocida su entrega o se benefician por igual de esta imprescindible red.

Desde mi vivencia como parte de una universidad comprometida con la igualdad y, tras compartir este reciente acto con el estudiantado y el profesorado, quiero reivindicar que el cuidado importa y que debe tener voz propia en la agenda pública, académica y mediática. Este número de nuestra revista igUALdad es, por tanto, una invitación a seguir tejiendo relatos, prácticas y políticas del cuidado, celebrando y visibilizando a quienes históricamente lo han hecho posible.

Porque cuidar también es transformar. Y reconocer los cuidados, en todas sus dimensiones, es avanzar hacia una sociedad verdaderamente igualitaria e inclusiva.

## ENTREVISTA

## CONCEPCIÓN LÓPEZ FERNÁNDEZ

**igUALdad (I.G)** A lo largo de su trayectoria académica y de gestión, ¿qué ha supuesto para usted asumir el cargo de Rectora de la Universidad de Cantabria, tanto a nivel profesional como personal?

**Concepción López Fernández (C.L.F)** La Universidad de Cantabria ha sido mi segunda casa durante casi cuarenta años, como estudiante, como docente e investigadora y también como gestora. Además, la universidad es un agente esencial en el desarrollo y el futuro de nuestra región. Por todo ello, mi compromiso con lograr el mejor futuro posible para mi universidad es total. La responsabilidad por asumir este reto es grande, pero lo asumo desde la tranquilidad de conocer la institución, de contar con un equipo diverso y capacitado y de que la comunidad universitaria ha manifestado con claridad el apoyo a nuestro proyecto. Parte de ese proyecto de cambio, es el que, por primera vez desde su creación, sea una mujer la que asuma el rectorado. Esto supone un paso más en el proceso que está permitiendo que las mujeres conquistemos espacios que hasta ahora habían estado reservados a los hombres. Esto es relevante pero no debe ocultar que es necesario seguir dando pasos en esa dirección.

**I.G.** Desde su llegada al rectorado, ¿cuáles son los principales retos que se ha marcado su equipo para avanzar en materia de igualdad e inclusión en la Universidad de Cantabria? ¿Podría destacar dos iniciativas que considere imprescindibles para cualquier institución de educación superior?

**C.L.F.** En primer lugar, creo que es imprescindible otorgar a estas políticas la entidad e importancia que merecen. Las cuestiones sociales, en general, y las relacionadas con la igualdad, en particular, en ocasiones se conciben como una cuestión menor o quedan relegadas a un ámbito secundario. Creo que un primer avance es colocar este tema en el centro de los procesos de toma de decisiones.



•Rectora de la Universidad de Cantabria

•Delegada para Políticas de Igualdad (CRUE)

Mujeres y hombres queremos participar en igualdad de condiciones en el desarrollo de las distintas misiones de la universidad y, para ello, necesitamos seguir favoreciendo la creación de un contexto en el que todas las personas que integramos la institución podamos desarrollar nuestra actividad en condiciones de igualdad.

En cuanto a las iniciativas, estamos comenzando a elaborar el III Plan de Igualdad y en él se establecerán las prioridades, pero, personalmente, considero fundamental identificar las singularidades a las que se enfrentan las mujeres en el desarrollo de sus carreras profesionales y académicas. Esto nos permitirá diseñar políticas y acciones más efectivas que corrijan los sesgos identificados. Igualmente, creo que es necesario continuar avanzando en la implantación de la perspectiva de género en la docencia, en la investigación y en la transferencia. Esto va a determinar el conocimiento que estamos generando y transmitiendo a las futuras generaciones de profesionales que van a operar, tanto en el mercado laboral como en la sociedad.

**I.G. El acceso y promoción de las mujeres a las máximas categorías académicas sigue siendo un reto pendiente. ¿Qué medidas considera prioritarias para avanzar en este objetivo?**

**C.L.F.** Tenemos que plantearnos críticamente la pregunta de si las estructuras y dinámicas del sistema universitario reflejan las desigualdades prevalentes en la sociedad, o si, por el contrario, estamos contribuyendo a superarlas y a crear espacios más igualitarios para todas las personas.

Habitualmente, a las mujeres se nos continúa responsabilizando, en cierta manera, de no estar en determinados espacios o de no acceder a algunas categorías. Es cierto que en algunas ocasiones no damos el paso de presentarnos, pero, como institución, tenemos que tener también la capacidad de preguntarnos por qué a veces las mujeres no sentimos algunos espacios como “nuestros” o por qué llegamos más tarde que nuestros compañeros a las máximas categorías académicas. En este sentido, tampoco podemos obviar que ese desarrollo de la carrera más lento no es imputable en su totalidad a la maternidad. Existen otras cuestiones que a las mujeres nos suponen un obstáculo añadido a lo compleja que ya de por sí resulta la propia carrera académica e investigadora. En este sentido, baste recordar cómo la implantación de un sistema de acreditación nacional en el que se valoran los

---

*“(...) tampoco podemos obviar que ese desarrollo de la carrera más lento no es imputable en su totalidad a la maternidad”*

---

currículos contra un estándar ha supuesto un incremento notable en el número de catedráticas en muchas áreas.

En el contexto universitario disponemos de una consolidada red de unidades de igualdad así como de estudios como el **Informe sobre brecha salarial en las universidades públicas españolas** que elaboraron el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE en 2023, los informes **Científicas en Cifras** que el Ministerio de Ciencia pública cada dos años (**She Figures** para el ámbito europeo) o las **desigualdades en el sexenio de transferencia**, que arrojan luz sobre las causas de las barreras existentes; pero nos falta avanzar en la evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas para corregirlas.

**I.G. Como Delegada para Políticas de Igualdad de CRUE y presidenta del Grupo de Trabajo de Políticas de Igualdad de Género, ¿en qué situación valora usted que se encuentra la implantación de políticas y medidas de conciliación en las universidades españolas?**

**C.L.F.** En los últimos años hemos dado pasos importantes en las universidades españolas para incorporar la conciliación como parte del compromiso institucional con la igualdad, y me alegra ver que cada vez hay más conciencia sobre su importancia. Sin embargo, también soy muy consciente de que seguimos lejos de una implantación real y homogénea, porque en algunos casos las medidas todavía son parciales, dependen mucho del contexto o del impulso de equipos concretos, y no siempre cuentan con los recursos ni el seguimiento necesarios. Además, me preocupa que la conciliación siga recayendo mayoritariamente en las mujeres. Tenemos que revisar nuestras estructuras, adaptar los criterios de evaluación a trayectorias diversas y avanzar hacia una cultura universitaria más humana, que no penalice el cuidado ni invisibilice las realidades personales de quienes formamos parte de ella.

En lo que respecta a la Universidad de Cantabria, hace más de 20 años que impulsa políticas y medidas de conciliación que van más allá del mero cumplimiento legal. Pioneros fueron en su momento la creación de una escuela infantil, que acoge a niñas y niños de 0 a 3 años, y la organización de campus infantiles durante los periodos vacacionales. Estas iniciativas, gestionadas directamente por la institución y subvencionadas en buena medida por la misma, se han mantenido en periodos de crisis económica y sanitaria demostrando el compromiso con las mismas.

---

*“Tenemos que revisar nuestras estructuras, adaptar los criterios de evaluación a trayectorias diversas y avanzar hacia una cultura universitaria más humana (...)”*

---

**I.G.** En su opinión, ¿de qué manera las políticas de igualdad contribuyen a la mejora de la calidad y excelencia en el sistema universitario? ¿Cómo pueden ayudar las nuevas tecnologías, especialmente la inteligencia artificial, a conseguir este objetivo?

**C.L.F.** Las políticas de igualdad son una cuestión de justicia social. Pero también son una condición imprescindible para avanzar hacia una universidad más innovadora, plural y de mayor calidad. Cuando se garantiza la igualdad de oportunidades y se eliminan las barreras estructurales que afectan especialmente a las mujeres, se libera talento, y eso enriquece tanto la docencia y la investigación como la gestión. La universidad y la sociedad no pueden permitirse el lujo de ignorar lo que las mujeres pueden aportar. Por no hablar, de que la diversidad, es un valor en sí mismo. La excelencia no puede medirse únicamente por indicadores cuantitativos o de productividad, sino también por la capacidad del sistema universitario para integrar miradas diversas, generar entornos inclusivos y responder a los desafíos sociales.

En este camino, las nuevas tecnologías pueden ser grandes aliadas si se utilizan con responsabilidad y enfoque ético.

Pueden ayudarnos a avanzar, pero no podemos olvidar la menor presencia de mujeres en los ámbitos STEM, ni los sesgos que están observándose en la IA que pueden amplificar los estereotipos de género o de raza, entre otros.

**I.G.** ¿Cuáles son las tareas más urgentes para avanzar en la promoción de la diversidad y la inclusión en las universidades?

**C.L.F.** Como he mencionado, tenemos una evidencia creciente de cómo funcionan los sesgos de género en el ámbito universitario y científico. Debemos seguir ampliando este conocimiento, pero creo que también es imprescindible avanzar en el diseño de medidas para su corrección y en la evaluación de la efectividad de las ya existentes. Por ejemplo, todas las universidades han tenido que revisar sus estatutos por la aplicación de la LOSU. Sería muy interesante conocer cómo se ha avanzado en el reconocimiento de los sesgos o la incorporación de preceptos que refuercen la igualdad.

---

*“Sería muy interesante conocer cómo se ha avanzado en el reconocimiento de los sesgos o la incorporación de preceptos que refuercen la igualdad”*

---

**I.G.** Finalmente, y pensando en las nuevas generaciones, ¿qué consejos transmitiría a quienes inician ahora su carrera académica y científica, sabiendo que algunos de ellos estarán al frente de la gestión universitaria en los próximos años?

**C.L.F.** Que se permitan mirar, tanto a su ámbito profesional como a la vida en general, con una visión crítica desde el conocimiento que vayan adquiriendo. En mi experiencia, aunque inicialmente tendemos a negar la existencia de sesgos y barreras, cuando somos capaces de entender, reconocer y aplicar la perspectiva de género en el análisis de la realidad académica, somos capaces de ver la realidad de una manera más global y estructurar nuestros razonamientos teniendo en cuenta variables que, de la manera tradicional, podríamos estar pasando por alto.

---

*“(...)cuando somos capaces de entender, reconocer y aplicar la perspectiva de género en el análisis de la realidad académica, somos capaces de ver la realidad de una manera más global (...)”*

---

## ENTREVISTA

## ANA BELÉN GARRIDO CAMPOY

**igUALdad (I.G.)** Para comenzar, ¿podrías contarnos brevemente qué es Mujeres en Zona de Conflicto y cuáles son los principales ámbitos de intervención de vuestra entidad?

**Ana Belén Garrido (A.B.G)** Mujeres en Zona de Conflicto (MZC) es una ONGD feminista que nace en 1994 con la misión de erradicar todas las formas de violencias basadas en el género a nivel global, especialmente violencia en los conflictos armados y trata de mujeres, niños y niñas, avanzando hacia una justicia real desde el enfoque de género. A lo largo de estos 30 años hemos ampliado nuestro trabajo en diversas áreas:

- Área de Cooperación Internacional y Ayuda Humanitaria: trabajamos en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y las niñas, mediante acciones sostenibles, en aquellos países en los que intervenimos realizando incidencia para mejorar sus condiciones a nivel mundial. Actualmente trabajamos en Marruecos, Malí, Colombia y Paraguay.
- Área de Educación para la Ciudadanía Global y Emancipadora: acompañamos con acciones de sensibilización y formación en contextos educativos formales y no formales, virtuales y presenciales, en relación con las violencias basadas en el género y violencias estructurales como obstáculo del desarrollo, la paz y la igualdad. Actualmente tenemos actuación continuada en Andalucía, Extremadura, Madrid, Ceuta y Melilla.
- Área de Acción Social, que impulsa, junto al resto de áreas, un trabajo en torno a la trata de personas con fines de explotación sexual, trabajando con posibles víctimas y colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad o en situación de exclusión social. Cuenta con un equipo multidisciplinar integrado por mediadoras interculturales, abogadas, psicólogas, educadoras y trabajadoras sociales entre otras. Estos equipos se encuentran en Andalucía, Extremadura, Madrid y Ceuta.



• Técnica de proyectos del Área de Educación para la Ciudadanía Global y Emancipadora de Mujeres en Zona de Conflicto (MZC).



[www.mzc.es](http://www.mzc.es)

• Área de Investigación, que es un área en sí misma y a la vez un instrumento para la incidencia política a todos los niveles, que actúa desde el conocimiento cada vez más preciso de los contextos en los que trabajamos, de las áreas de intervención y de los colectivos meta.

**I.G. Como antigua alumna de la Universidad de Almería, ¿qué recuerdos o aprendizajes destacarías de tu etapa universitaria que te hayan ayudado en tu desarrollo profesional y personal dentro del tercer sector?**

**A.B.G.** Mi paso por la Universidad de Almería fue clave para desarrollar una mirada crítica y comprometida con la transformación social. Como estudiante del Grado de Educación Social, recuerdo especialmente el valor de los espacios de reflexión colectiva, el aprendizaje desde lo vivencial y el contacto con otras y otros estudiantes que compartían inquietudes por la justicia social. Sin ninguna duda, mis prácticas curriculares en el tercer sector me hicieron involucrarme y apostar por una pedagogía feminista que cuestionara las desigualdades poniendo la vida de todas las personas en el centro de las intervenciones.

**I.G. Acabáis de llevar a cabo un taller colaborativo en la UAL en la campaña “Abrazando la Diversidad” ¿Cuáles fueron los principales objetivos de esta actividad y cómo valoráis la participación del alumnado?**

**A.B.G.** El taller tenía como objetivo sensibilizar sobre las realidades y desafíos que enfrenta el colectivo LGTIQA+ en territorio español, sobre todo en relación con los delitos de odio por esta causa. Fortaleciendo la cultura de denuncia y apoyo para futuras y futuros profesionales a través de la capacitación en la detección, intervención y acompañamiento en estos delitos, se realizó a través de la ludopedagogía nuestro juego cooperativo y participativo, “Diversidad de colores”. Valoramos muy positivamente la participación de las personas que acudieron, con perfiles y motivaciones personales y profesionales diversos. Todas ellas se mostraron bastante activas, curiosas, receptivas y dispuestas a cuestionar sus propias miradas.

**I.G. Desde vuestra experiencia, ¿qué aporta la colaboración entre la universidad y entidades sociales como MZC a la formación integral del estudiantado?**

**A.B.G.** Consideramos que estas colaboraciones son imprescindibles y fundamentales. Por un lado, permiten al

---

*“(...) mis prácticas curriculares en el tercer sector me hicieron involucrarme y apostar por una pedagogía feminista que cuestionara las desigualdades poniendo la vida de todas las personas en el centro de las intervenciones”*

---

estudiantado salir del aula y conectar tanto con el conocimiento teórico como con la realidad social. Tejer redes que fortalezcan tanto a la universidad como a las entidades y al tercer sector nos brinda herramientas para preparar a futuras y futuros profesionales como sujetos políticos transformadores, tanto en lo profesional como en lo personal.

**I.G.** Uno de vuestros lemas es "Trabajando por una coeducación transformadora". ¿Qué significa para vosotras este concepto y cómo lo aplicáis en vuestros programas y talleres?

**A.B.G.** La coeducación transformadora implica superar la educación tradicional, para apostar por una pedagogía feminista, crítica, inclusiva y situada, entendida esta última como una forma de educar que tiene en cuenta el contexto social, cultural y territorial concreto de las personas con las trabajamos, reconociendo las experiencias, saberes y necesidades específicas del alumnado. En nuestros talleres y formaciones trabajamos desde metodologías activistas, activas y participativas, desde la "educación comunicativa" o la "ludopedagogía" para cuestionar estereotipos, visibilizar violencias estructurales y promover relaciones basadas en el cuidado y la justicia. Esta apuesta está en el corazón de nuestro Plan Estratégico del Área de Educación para la ciudadanía Global y Emancipadora que puede encontrarse en nuestra web.

**I.G.** ¿Qué retos principales habéis identificado en el ámbito de la igualdad de género y la educación en contextos universitarios?

**A.B.G.** Uno de los principales retos es combatir la normalización de discursos negacionistas sobre las violencias machistas o la propagación de bulos racistas, xenófobos o "lgbtifóbicos" entre otros. Además, la falta de formación en género en muchos planes de estudio dificulta una comprensión crítica de estas problemáticas. Aún así, es cierto que vemos un potencial enorme en las generaciones futuras, ya que hay también mucha población crítica y consciente.

**I.G.** De cara a futuras colaboraciones, ¿qué ideas o proyectos consideráis prioritarios para seguir promoviendo la igualdad, la inclusión y la justicia social en la universidad y en el entorno local?

**A.B.G.** Queremos seguir apostando por proyectos que fortalezcan el pensamiento crítico, el trabajo en red y la

---

*"Tejer redes que fortalezcan tanto a la universidad como a las entidades y al tercer sector nos brinda herramientas para preparar a futuras y futuros profesionales como sujetos políticos transformadores, tanto en lo profesional como en lo personal"*

---

participación estudiantil, sobre todo en nuestros ámbitos de intervención. Creemos prioritario trabajar iniciativas desde el método del aprendizaje-servicio o el voluntariado, siendo fundamentales temas como la “educación” feminista, la “ludopedagogía” desde un enfoque participativo y vivencial, el acompañamiento a diversos colectivos estructuralmente “marginalizados” y la incorporación de una perspectiva “interseccional” para los distintos futuros laborales de la población universitaria.

**I.G.** Por último, ¿qué mensaje os gustaría trasladar a la comunidad universitaria y especialmente a las nuevas generaciones de estudiantes?

**A.B.G.** Les instamos a que no subestimen su capacidad de transformación. Su voz, su mirada crítica y sus acciones tienen un valor inmenso en la construcción de un mundo más justo. Actualmente, la universidad no es solo un espacio para formarse especialmente, sino también para convertirse en sujetos políticos conscientes y comprometidos, tanto en luchas feministas, antirracistas o del colectivo LGTBI como en la justicia social. Para ello es necesaria su implicación activa en estos espacios formativos y de organización como los generados desde la unidad de igualdad.

---

*“(...) la universidad no es solo un espacio para formarse especialmente, sino también para convertirse en sujetos políticos conscientes y comprometidos, tanto en luchas feministas, antirracistas o del colectivo LGTBI como en la justicia social”*

---

## ARTÍCULO

# SIN FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO NO HAY VERDADERA CONCILIACIÓN SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las normas laborales han ido estableciendo fórmulas que permitiesen a las trabajadoras compatibilizar la atención de determinados intereses familiares con su desarrollo profesional, sin que ello supusiese un peligro para la estabilidad en el empleo. Esos intereses familiares estuvieron vinculados hasta hace algunos años al hecho biológico de la maternidad –y, por tanto, limitados a los hijos recién nacidos– y a la tutela de la mujer como ser débil y necesitado de una especial protección. En puridad, no se trataba de previsiones que pretendiesen *prima facie* la compatibilidad de la vida laboral y familiar, sino de normas que tenían como finalidad proteger el trabajo de la mujer, que dejaban traslucir su consideración como sexo débil (no en vano, muchas normas laborales iban dirigidas a menores y mujeres) necesitado de tutela y al que había que salvaguardar a fin de que pudiera cumplir adecuadamente la *noble* función social reproductiva y de cuidado del hogar.

La entrada en vigor de la Constitución Española de 1978 y nuestra integración en la Unión Europea (hoy, la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión -art. 3.3 TUE y art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) provocaron un giro radical en la protección jurídico-laboral de la mujer trabajadora, erigiéndose como objetivo fundamental la promoción de la mujer en términos de igualdad real y efectiva con el hombre.

Con esta finalidad, desde la década de los ochenta se vienen instrumentando lo que se han denominado



## PILAR CHARRO BAENA

•Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos.

•Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos.

•Coordinadora de la Sección madrileña de la Asociación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

*medidas para conciliar la vida familiar y laboral*, dirigidas no sólo a la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo, sino también a hacer compatible el trabajo con el cuidado de la familia, buscando una distribución más justa entre mujeres y hombres de sus responsabilidades familiares. Se trata de un conjunto de medidas que, en el plano contractual, generan derechos muy diversos, como el disfrute de permisos retribuidos, la posibilidad de reducir la jornada de trabajo, o de elegir el turno, solicitar una suspensión del contrato de trabajo o una excedencia. También es diverso el panorama de las medidas establecidas en el ámbito de la Seguridad Social, en el que se articula el derecho a percibir prestaciones o beneficios de distinta naturaleza.

La primera vez que se utiliza el término *conciliar* en las normas que regulan la actividad laboral o profesional es en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y aboral, trasponiendo la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, que desde un enfoque global e integral supuso el inicio del abandono formal de la distinción sexista presente tradicionalmente en buena parte de las normas protectoras de la maternidad, al reconocer todos los derechos laborales de conciliación indistintamente a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y funcionarios y funcionarias a excepción, obviamente, de aquellos vinculados directamente al embarazo, parto y puerperio. Desde entonces, el término conciliación se convirtió en un paraguas terminológico que abarcaba cuestiones que tradicionalmente tenían relación con las condiciones laborales en lo que repercutía al cuidado familiar, fundamentalmente a los hijos de corta edad, pero que ha ido ampliando su objeto de protección hacia familiares mayores dependientes o, incluso, por transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, a convivientes no familiares.

---

***“(...) el término conciliación se convirtió en un paraguas terminológico que abarcaba cuestiones que tradicionalmente tenían relación con las condiciones laborales en lo que repercutía al cuidado familiar”***

---

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres reconoce los derechos de conciliación a las personas trabajadoras sin distinción de sexo, pero introduciendo un matiz de suma importancia, el del fomento de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares (art. 44.1 y alude a que las políticas públicas para la igualdad han de fomentar corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia, en su art. 14.8). Los derechos de conciliación, aunque sexualmente “neutros” en cuanto a su titularidad indistinta, como no podría ser de otro modo, dejan al ámbito privado el reparto en la asunción de las responsabilidades familiares, y la realidad demuestra, que lejos de alcanzar la finalidad perseguida, persiste el tradicional reparto de tareas entre hombres y mujeres. Si atendemos a los datos facilitados por el Ministerio, durante el año 2024 la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor de doce meses (16 semanas) fue disfrutada por 222.784 madres y 250.717 padres; por su parte, el número de excedencias dadas de alta en el mismo período fue de 53.471, de las que 45.118 correspondieron a mujeres, el 84,4%, y 8.353 a varones, lo que equivale al 15,6%. Si nos fijamos en los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA), más del 90% de los aproximadamente 60.000 casos de reducción de jornada por razones de cuidado de hijos y otros miembros de la familia registrados a finales de 2023 fueron mujeres. La conclusión es evidente, y la realidad tozuda. La conciliación de la vida familiar y laboral se sigue escribiendo en femenino. De los datos reflejados anteriormente, solo el relativo al disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de hijos nos podría llevar a otra conclusión; pero no nos engañemos, el dato positivo (mayor número de varones que han disfrutado de dicha prestación frente al número de mujeres) puede obedecer a que se trata de una prestación de Seguridad Social contributiva, que exige una cotización previa (art. 178 LGSS), lo que pone de manifiesto que el empleo de mujeres sigue siendo más precario y muchas veces anidado en la economía sumergida. Existe una cierta petrificación del tradicional reparto de roles (trabajo productivo

---

*“La conciliación de la vida familiar y laboral se sigue escribiendo en femenino”*

---

para los hombres/trabajo reproductivo para las mujeres) como comportamientos aprendidos en una sociedad que lleva a que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorarlas de manera diferenciada, que se aleja de las finalidades perseguidas por instrumentos internacionales y normativas internas (también en el ámbito profesional) que tratan de romper los sesgos de género. Cambiar estos patrones sociales es más difícil y requiere un cambio de paradigma que se está resistiendo y lo cierto es que el marco jurídico vigente proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman de forma equilibrada con las mujeres las responsabilidades familiares y el cuidado del hogar.

Por otra parte, no podemos olvidar que existe una circunstancia que frena o ralentiza la permeabilidad de papeles distintos a los que persisten en nuestra sociedad, estamos haciendo referencia a la brecha salarial. Según los datos del INE, en el año 2023, de media, la brecha retributiva es de un 18,72%; es decir, que las mujeres tendrían que trabajar dos meses más para obtener las mismas ganancias que los hombres. A nadie se le escapa que mientras que exista esa realidad y que los sectores con salarios más bajos sean aquellos en los que el empleo femenino tenga un mayor peso, los derechos de conciliación van a seguir siendo ejercidos por mujeres.

Dicho lo anterior, gran parte de las medidas que permiten la conciliación de la vida familiar y laboral se han ido construyendo sobre lo que se han denominado derechos de *ausencia*, esto es, de apartamiento de la actividad laboral o profesional cuando coincidía la necesidad de atender intereses familiares con las obligaciones profesionales, con los efectos perniciosos que acarrea sobre las futuras pensiones (en particular, las de jubilación) de quienes lo disfrutaban, esto es, las mujeres. Las reducciones de jornada y, sobre todo, las excedencias por cuidado de hijos o familiares dependientes son una buena muestra de ello. Respecto a las primeras, conviene recordar que su ejercicio acarrea la reducción proporcional del salario (art. 37.4 ET y art. 48 EBEP) y la horquilla de la reducción de jornada

---

***“(...) gran parte de las medidas que permiten la conciliación de la vida familiar y laboral se han ido construyendo sobre lo que se han denominado derechos de ausencia (...)”***

---

se encuentra entre un octavo y la mitad del tiempo de trabajo diario (a menos que sea para un menor por cáncer o enfermedad grave, en cuyo caso será un mínimo de la mitad de la jornada y no existe máximo). Los anteriores límites de su ejercicio no siempre permiten la conciliación de los intereses familiares con los profesionales y quienes concilian no demandan tanto -o no siempre- reducir el tiempo de trabajo sino de adecuar sus tiempos a las necesidades familiares: flexibilidad en los horarios, asignación de un turno fijo, excluir sábados y domingos como días de prestación laboral o trabajar a distancia son medidas que permiten atender responsabilidades familiares sin una disminución proporcional del salario, cuando no su desaparición.

La flexibilidad en la regulación de las condiciones laborales y, en particular, del tiempo de trabajo, tiene dos significados. Desde la óptica empresarial, la flexibilidad del tiempo de trabajo propone la adaptación de la jornada como mejora de la competitividad al permitir organizar la jornada laboral conforme a la demanda y a los costes; desde el punto de vista del trabajador, refiere la posibilidad de organizar los tiempos laborales de acuerdo con sus necesidades vitales. Aunque la flexibilidad del tiempo de trabajo debería tener marcado carácter bidireccional, en los últimos años, ha jugado un papel preponderante como herramienta de competitividad. No obstante lo anterior, en los últimos años venimos asistiendo a reformas legales que desde la atalaya de la conciliación de la vida familiar y laboral están poniendo el énfasis en la medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo hijos e hijas menores de doce años, así como atender necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. La norma laboral (art. 34.8 ET) se ha ido sucesivamente reformando hasta el reconocimiento de un derecho -en este sentido puede

---

***“(...) en los últimos años venimos asistiendo a reformas legales que desde la atalaya de la conciliación de la vida familiar y laboral están poniendo el énfasis en la medidas de flexibilización horaria (...)”***

---

afirmarse que es un derecho incompleto- a solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada, así como en la forma de prestación del trabajo, incluyendo el teletrabajo, siempre que la adaptación sea razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, departamento o servicio. En ausencia de norma convencional que regule las condiciones de su ejercicio, se abre un período de negociación de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Advierte el legislador que en el ejercicio de éste se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género: ¿un canto al sol?, probablemente; pero las funciones pedagógicas y de sensibilización que tienen algunas normas siempre son bienvenidas y esperamos que los Planes de Igualdad y los Planes *Concilia* recojan el testigo.

---

***“En ausencia de norma convencional que regule las condiciones de su ejercicio, se abre un período de negociación de quince días (...)”***

---

## ARTÍCULO

# BRECHAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD: DEBATES CONTEMPORÁNEOS Y DESAFÍOS DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS

Las brechas de género en la universidad constituyen uno de los desafíos más persistentes y complejos del sistema de educación superior contemporáneo. Su abordaje requiere superar la visión reduccionista que las representa como simples asimetrías numéricas y exige, en cambio, una lectura estructural, histórica y multidimensional que cuestione tanto los dispositivos de poder que las reproducen como las formas hegemónicas de comprender la justicia, la equidad y el mérito académico.

Las políticas que tienden a centrar la disminución de brechas de género en fórmulas como “más mujeres en ciencia”, son políticamente correctas pero insuficientes, en tanto eluden la confrontación con los obstáculos materiales, simbólicos e institucionales que afectan la trayectoria académica de las mujeres. Sostenemos que este tipo de estrategias tiende a reificar las estructuras existentes, apuntando a la inclusión sin transformación, y dejando intacta la arquitectura jerárquica que define qué saberes, qué disciplinas y qué formas de producir conocimiento son legítimas o deseables.

La universidad ha sido históricamente concebida como un espacio de mérito, racionalidad y universalismo, donde el acceso y la progresión profesional dependen únicamente del talento y el esfuerzo individual. Esta autopercepción de neutralidad de género forma parte de una ideología meritocrática que invisibiliza las estructuras de poder que operan informalmente en la vida académica. Sin embargo, desde la evidencia empírica y conceptual (Austin, 2004;



## ALEJANDRA BRITO PEÑA

- Profesora Titular de la Universidad de Concepción, Chile.
- Docente e Investigadora de los Dptos. de Sociología y de Historia de la UdeC.
- Historiadora-Licenciada y Magíster en Historia, Doctora en Estudios Americanos.

Buquet et al, 2013) se reconoce cómo las redes de influencia, las dinámicas cotidianas y los criterios no explícitos benefician sistemáticamente a los hombres. Estas percepciones y experiencias revelan una red informal de poder y reconocimiento que contradice el ideal de igualdad formal y que reproduce jerarquías de género incluso en contextos donde existen políticas explícitas de equidad. En ese sentido, la “neutralidad” académica no es más que una forma de ocultar la reproducción de privilegios estructurales.

Por otro lado, consideramos necesario repensar las fórmulas de medición de las brechas de género, a fin de ir más allá de representaciones cuantitativas superficiales, como por ejemplo, la proporción de mujeres en cargos académicos. Si bien estas cifras son importantes, resultan insuficientes para capturar la complejidad de las desigualdades, ya que no dan cuenta de las trayectorias, los tiempos, ni las condiciones diferenciales que enfrentan hombres y mujeres en su carrera académica.

Se requiere construir indicadores que permitan evidenciar la desigualdad estructural más allá de la representación numérica simple, introduciendo variables de tiempo, trayectoria y distribución interna que son claves para una lectura más completa y transformadora del fenómeno. Al hacerlo, desarticulan la ilusión de equidad que pueden ofrecer las cifras globales, y abren paso a un análisis que reconoce los obstáculos diferenciales que afectan la libertad real de las mujeres para desarrollarse en igualdad de condiciones.

Por ejemplo, al medir brechas de género en el caso de una universidad chilena, incorporando indicadores de tiempo en la trayectoria de las jerarquías académicas se advierte que los varones tienen una probabilidad significativamente mayor de alcanzar las jerarquías académicas más altas en igual tiempo, lo que no puede explicarse por una diferencia intrínseca de capacidades, sino por factores institucionales y culturales que privilegian sus trayectorias. Incluso dentro de una misma jerarquía académica, los hombres se concentran en los tramos salariales más altos, mientras que las mujeres predominan en los más bajos, revelando una doble desigualdad: en el acceso y en la recompensa (Brito y Casanova, 2024).

---

*“(...) la  
«neutralidad»  
académica no es  
más que una  
forma de ocultar  
la reproducción  
de privilegios  
estructurales”*

---

Se requiere incorporar indicadores cualitativos que incorporen factores como la sobrecarga por labores de cuidado, maternidad y tareas administrativas. La doble o triple jornada que combina investigación, docencia, gestión universitaria y trabajo reproductivo no remunerado (cuidados y labores domésticas) constituye uno de los obstáculos más persistentes que enfrentan las mujeres académicas. En algunos testimonios de investigadoras en la Universidad de Concepción, Chile, ellas nos plantearon que debían sortear las dificultades de tiempo, transitando entre los hijos e hijas, la casa, la carrera académica, lo que generaba pausas importantes en sus trayectorias, con impacto en los indicadores de productividad y en una percepción de menor éxito. A ello se suma la sobrecarga de labores de gestión y administración, que actúa como obstaculizadores en actividades vinculadas a la creación de conocimientos<sup>1</sup>.

Por otro lado, las mujeres enfrentan formas sutiles pero persistentes de deslegitimación en espacios académicos mixtos. Esto incluye la exclusión de redes de colaboración, el desinterés o resistencia hacia sus líneas de investigación y la subvaloración de su liderazgo científico. Además, en los testimonios de académicas se registra una falta de reciprocidad en la validación de ideas, siendo más escuchadas las ideas de los varones (Universidad de Concepción. Diagnóstico Integrado de brechas de género en I+D+i+e).

Estos factores van construyendo una subjetividad marcada por la inseguridad y el esfuerzo adicional para ser reconocidas en paridad con sus colegas hombres. La literatura y los testimonios muestran cómo muchas mujeres internalizan una exigencia permanente de demostrar competencia, lo que alimenta una subjetividad atravesada por la inseguridad, la autoexigencia y el agotamiento. Este fenómeno no es simplemente individual, sino el resultado de un entorno institucional que no reconoce suficientemente sus logros y que exige más esfuerzo para alcanzar el mismo estatus. Esta presión constante no solo genera desgaste emocional, sino que también contribuye

---

***“La literatura y los testimonios muestran cómo muchas mujeres internalizan una exigencia permanente de demostrar competencia (...)”***

---

<sup>1</sup> Entrevistas realizadas a Investigadoras de la Universidad de Concepción en el marco del Proyecto InES de Género

a pausas involuntarias en la trayectoria académica, afectando indicadores como productividad y liderazgo.

Todos estos factores muestran la vulnerabilidad mayor de las académicas frente a factores externos que puedan acelerar las brechas, por ejemplo, en contextos de crisis como la pandemia COVID-19, que tuvo efectos desproporcionados sobre las académicas, al intensificar las cargas de cuidado y limitar aún más las condiciones para la investigación. Las consecuencias no solo fueron inmediatas –como la caída en publicaciones o dificultad para avanzar en tesis– sino también estructurales y de largo plazo, afectando la continuidad y el ritmo de sus carreras. Esto deja en evidencia que las crisis no afectan a todos por igual; estos eventos exacerban las desigualdades preexistentes, demostrando la necesidad de políticas institucionales sensibles al género en contextos de emergencia.

Frente a esto se requiere avanzar en estrategias que permitan asumir estas brechas en el corto y medio plazo. Para ello el diseño de la acción afirmativa, puede ser eficaz para el reconocimiento de desigualdades estructurales. En la Universidad de Concepción diseñamos un concurso de investigación –VRID InvestigadorAS– como una medida concreta. Su enfoque parte del reconocimiento de que las trayectorias académicas de las mujeres no siguen los patrones “lineales” tradicionalmente valorados por las métricas de productividad científica. El diseño incorporó dos aspectos claves: liderazgo femenino obligatorio, solo podían postular proyectos liderados por mujeres y conformados por equipos donde al menos dos tercios fueran mujeres; en segundo lugar, una bonificación curricular con enfoque de equidad: se incorporó una evaluación cualitativa que reconocía trayectorias interrumpidas por razones estructurales de género (maternidad, cuidados, tareas administrativas). La opción fue bonificar con un 20% adicional la puntuación curricular. El sistema incorporó, además, mecanismos de escalamiento y normalización entre disciplinas, evitando que la bonificación afectara la comparación entre áreas. Esta decisión no fue arbitraria, sino que respondió al principio rawlsiano de la diferencia (Rawls, 2012) y al enfoque de capacidades de Sen (Sen, 2012), reconociendo que no basta con otorgar

---

***“(...) se requiere avanzar en estrategias que permitan asumir estas brechas en el corto y medio plazo”***

---

igualdad de reglas si estas no consideran las condiciones reales de quienes compiten. Este enfoque permitió reconocer la diversidad de trayectorias académicas y compensar los efectos de desigualdades estructurales en la construcción del mérito académico.

Las entrevistas a investigadoras responsables de proyectos adjudicados muestran una evaluación altamente positiva de esta política. Las académicas valoran que la medida no las coloca en una posición de inferioridad, sino que reconoce las dificultades concretas que han enfrentado para desarrollarse en igualdad de condiciones, aunque reconocen resistencias entre sus pares, especialmente en áreas tradicionalmente masculinizadas.

Uno de los mayores desafíos identificados es que las acciones afirmativas –por efectivas que sean– no reemplazan la necesidad de transformar la cultura institucional. La experiencia muestra que las políticas específicas pueden corregir desigualdades, pero se insertan en un ecosistema donde persisten resistencias estructurales y culturales.

Estas percepciones demuestran que no basta con crear líneas específicas de financiación: es necesario que el enfoque de género atraviese todos los niveles de la política académica, desde la gestión de la investigación hasta la formación de pre y postgrado, los criterios de evaluación y las relaciones cotidianas dentro de las comunidades universitarias.

Finalmente, planteamos que las instituciones universitarias deben dejar atrás el enfoque formalista de la igualdad, que asume que las mismas reglas se aplican a todos por igual. En cambio, se propone una visión de la justicia que sea sustantiva (que reconozca condiciones reales de desigualdad), contextual (sensible a las particularidades de cada grupo, disciplina o etapa vital) y situada (anclada en experiencias concretas y trayectorias diferenciadas).

Esto implica, por ejemplo, reconocer que la maternidad, el cuidado y las interrupciones no son deficiencias, sino parte de la vida social que debe ser integrada en los sistemas de evaluación. Es necesario cuestionar el modelo único de productividad científica basado en ritmos lineales y disponibilidad plena. También se debe

---

***“(...) es necesario que el enfoque de género atraviese todos los niveles de la política académica, desde la gestión de la investigación hasta la formación de pre y postgrado (...)”***

---

incorporar la voz de las mujeres en el diseño de las políticas, no solo como beneficiarias, sino como agentes epistémicas y políticas. De esta manera estas políticas deben enmarcarse en un concepto de justicia que incluya el reconocimiento y la representación, a fin de promover la diversidad y la inclusión en la generación de conocimientos (Fraser, 1999).

Las universidades deben evolucionar desde instituciones que incorporan políticas de género periféricas hacia espacios que integran la equidad como principio estructurante, tanto en lo normativo como en lo simbólico.

---

**“Se debe incorporar la voz de las mujeres en el diseño de las políticas, no solo como beneficiarias, sino como agentes epistémicas y políticas”**

---

### Referencias:

- Austin, R. (2004). Género, Intelectuales y Educación Superior en el Siglo XX: La Pared Invisible. En *Intelectuales y Educación Superior en Chile: De la Independencia a la Democracia Transicional, 1810-2001*. Ediciones Chile América - CESOC.
- Brito, A, Casanova, D. (2024). “Brechas de género en la carrera académica. Una propuesta de medición”. *Revista Calidad en la Educación*. Núm. 61 (2024), pp. 93-118.
- Buquet, A., Cooper, J. A., & Mingo, A. (2013). *Intrusas en la universidad*. Programa Universitario de Estudios de Género y del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Fraser, N. (1999). Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. En *Culture and Economy after the Cultural Turn Culture and economy after the cultural turn* (pp. 25-52). SAGE Publications Ltd. [doi.org/10.4135/9781446218112.n2](https://doi.org/10.4135/9781446218112.n2)
- Sen, A. (2012). *La idea de la justicia*. TAURUS.
- Rawls, J. (2012). *Teoría de la justicia*. Fondo de Cultura Económica.
- Universidad de Concepción. (2025). *Resumen ejecutivo. Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en I+D+i+e en la Universidad de Concepción*. Universidad de Concepción.  
DOI: [libros.udec.cl/index.php/udec/catalog/book/81](https://libros.udec.cl/index.php/udec/catalog/book/81)

## ARTÍCULO

# “VIENTOS DE INTOLERANCIA” FRENTE A LA IGUALDAD LGTBI+

Resulta alarmante que en pleno siglo XXI, en una Europa que se presenta como democrática y baluarte de los derechos humanos, las personas LGTBIQ+ vivan tiempos convulsos, retrocesos y cierta angustia social. Es desolador observar cómo ciertas situaciones amenazan con normalizarse y aceptarse. No es una mera afirmación, podemos visualizar el preocupante contexto y su peligrosa deriva.

La retórica del odio no está ausente en Europa. El Parlamento de Hungría, un país europeo, a través de diferentes reformas legales, ha prohibido la marcha del orgullo, como evento público, al considerar que promueve y muestra “homosexualidad, reasignación de género o identidades no conformes”. Ello se hace con la “finalidad” de “proteger los derechos de los menores”. La excusa, infundada e irracional, es la infancia; el resultado, negar el derecho de reunión a las personas LGTBI+. Mientras la Unión Europea –y sus Estados miembros– emiten “meros comunicados”, la legislación húngara sigue vigente, y la pregunta es: ¿qué acciones está tomando la Unión Europea contra dicha legislación y política discriminatoria? Al parecer, las “Directrices de la Unión Europea”<sup>1</sup> han caído en saco roto. El 28 de junio de 2025 cientos de personas saldrán a las calles de Budapest, a pesar del veto policial, como un acto de resistencia frente a la disfrazada represión húngara.



**VÍCTOR BASTANTE GRANELL**

•Profesor Titular de Derecho Civil. Universidad de Almería.

<sup>1</sup> Directrices de la UE para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI).

Esta tendencia regresiva resuena también al otro lado del Atlántico. Tras las elecciones de Estados Unidos, y la entrada de Donald Trump como Presidente, se han impulsado una serie de medidas destinadas a revertir avances LGTBI, centradas especialmente en los derechos trans. Como ejemplo, se ha prohibido el servicio militar a personas transgénero –un asunto judicializado por violar derechos constitucionales y el uso en la norma de un lenguaje degradante y estigmatizante–.

Lo llamativo es que empresas multinacionales están siguiendo las políticas o ideas de Donald Trump –o, mejor dicho, están contentando sus intereses y posiciones en materia LGTBI+–. Entre ellas, podemos mencionar Instagram y Facebook (Meta). Dicha empresa modificó las normas comunitarias de sus redes sociales y ahora permite llamar “anormales” o “enfermos mentales” a las personas homosexuales o trans, siempre que el contenido se fundamente en argumentos “políticos o religiosos”. ¿Acaso la libertad religiosa o de expresión prevalecen sobre la dignidad inalienable de las personas? Imaginen un centro educativo que permita a unos menores llamar “anormal” o “enfermo mental” a un menor gay. Tal situación sería inaceptable. Las políticas de uso de tales redes sociales se aplican en España y ello nos obliga a cuestionar la inacción de la UE o el Ministerio de Igualdad ante tal vulneración de derechos amparados por las leyes españolas. Estamos amparando condiciones que fomentan la deshumanización y el acoso de personas LGBTQ+ en el ámbito digital.

La presión política y la existencia de detractores ha provocado también que múltiples empresas hayan decidido invisibilizar el apoyo al colectivo LGTBI+ (Google, por ejemplo, eliminó las referencias al mes del orgullo de su calendario oficial). ¿Existe un miedo a represalias o controversias?

En España, a nivel político y legal, la protección legal avanza. Como muestra, se puede citar 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, con sus virtudes

---

***“¿Acaso la libertad religiosa o de expresión prevalecen sobre la dignidad inalienable de las personas?”***

---

y defectos. Si bien, partidos políticos de ultraderecha presentan mociones de censura para retirar las banderas LGTBI de espacios institucionales –aunque el Tribunal Supremo ha amparado su legalidad (STS de 28 de noviembre de 2024)–, se desvinculan de las marchas del orgullo en ciertas ciudades –dicen que por despilfarro político, falta de necesidad, favorecer lobbies ideológicos o, bien, porque existe “igualdad real”– o presentan proposiciones no de ley para reformar el artículo 510 del Código Penal para que el delito de odio se aplique únicamente a casos de inducción o apología de actos criminales, excluyendo expresiones de odio, racismo, homofobia, islamofobia o negacionismo del Holocausto –véase la proposición no de ley presentada por Vox en defensa de la libertad de expresión de 2025–. Intentos, actuaciones o escenarios que no van más allá por su falta de gobernabilidad. Ahora bien, su llegada a las instituciones puede suponer un retroceso de derechos LGTBI, replicando escenarios como Hungría o Estados Unidos.

El contexto político existente, lejos de promover la tolerancia, sirve para avivar las llamas del odio hacia la comunidad LGTBI o, peor aún, para canalizar el rechazo de un sector social hacia tales personas –que permanecía silente o que ha despertado de nuevo–. Sea como sea, la violencia, las faltas de respeto o la intolerancia comienzan a tomar un mayor protagonismo social inaceptable.

Las cifras no mienten. Examinando el último Informe de Delitos de Odio del Ministerio del Interior de 2023, se registraron 522 delitos por orientación sexual o identidad de género, un 13,73% más en comparación con 2022. Asimismo, según un estudio del CGPJ, entre 2002 y 2021, el 22,7 % de todos los delitos de odio en España se dirigieron contra personas LGTBI+. El odio hacia dicho colectivo ha aumentado. Ciertamente, algunas personas dirán que son pocos, pero lo cierto es que muchas agresiones, amenazas, tratos degradantes, humillaciones, daños, lesiones o coacciones, entre otros posibles hechos discriminatorios, no se denuncian. El problema es mucho mayor.

---

***“Sea como sea, la violencia, las faltas de respeto o la intolerancia comienzan a tomar un mayor protagonismo social inaceptable”***

---

Como señala el Informe Estado del Odio LGTBI+ 2024, “un 83,5% de personas no denunció ante la Policía, de estos, un 26,9% denunció ante asociaciones LGTBI+ y un 56,6% no denunció en ningún sitio. Un 16,5% de personas sí denunció ante la policía”. Esa es la dimensión de la “infradenuncia”, que se justifica, entre otros motivos, por miedo, falta de pruebas o ausencia de apoyo policial. Como se indica, existe “una enorme masa de actos de odio, incluyendo acoso, discriminación y agresiones que no son detectadas por los datos registrales”. La voz de muchísimas víctimas se queda en el silencio.

Más allá de las estadísticas, la prensa nos grita una realidad de intolerancia: “Tres jóvenes agredidos en Valencia al grito de ‘maricones’ cerca de una discoteca LGTBI” (El País); “Ocho menores dan una brutal paliza a un hombre en pleno centro Sevilla al grito de «¡maricón!»” (Ok Diario); “Denuncian a un policía local de San Roque por comentarios LGTBIfóbicos” (Diario Sur); “Un juzgado obliga a la Junta de Andalucía a readmitir o a indemnizar a una trabajadora transexual” por trato inadecuado (Valentín Aguilar); “Declaran nulo el despido de una transexual y obligan a readmitirla” (El Mundo); “Una joven de 17 años se quita la vida en Galicia tras sufrir acoso por su orientación sexual” (El Mundo); “Más de la mitad de los menores LGTB sufre acoso escolar en las aulas” (El País); “Condenan al Servicio Canario de Salud por negarle la faloplastia a un hombre trans” (La Provincia). No son datos, son hechos, situaciones del día a día en España, que retratan un contexto real de discriminación y odio (agresiones, discriminación laboral e institucional, violencia en las aulas, discriminación en salud, etc.).

Lo anterior debe hacernos reflexionar. La lucha de las “personas arco iris” no debe cesar, debe continuar. Por mucho que la Constitución española hable de igualdad, por muchas leyes LGTBI+ que haya en nuestro país, debe comprenderse que la “igualdad legal” no es una “igualdad real”. Al igual que ocurre con las mujeres, las personas con discapacidad o las personas de diferente color, debe seguir alzándose la voz para frenar la LGTBIfobia y la discriminación.

---

*“Esa es la dimensión de la «infradenuncia», que se justifica, entre otros motivos, por miedo, falta de pruebas o ausencia de apoyo policial”*

---

Para ello, es fundamental desenmascarar falacias que pretenden legitimar la discriminación:

- Insultar y llamar a una persona “maricón”, “anormal” o “enfermo mental” no es libertad de expresión, es humillación y agresión verbal.
- Prohibir la educación en igualdad LGTBI en las aulas, no es impedir el “adoctrinamiento”, es imposibilitar la educación en tolerancia y respeto dentro de la sociedad.
- Vetar las marchas del orgullo no significa proteger a la infancia, ni mucho menos, es denegar el derecho de reunión de las personas LGTBI+.
- Subvencionar organismos o asociaciones LGTBI+ no implica pagar un “chiringuito”, es permitir que ciertas entidades puedan ayudar, apoyar y empoderar a personas que sufren discriminación.
- Visibilizar el mes del orgullo en una empresa, no siempre es “marketing” o “pinkwashing”, puede significar un compromiso con los derechos humanos y la diversidad.
- Negarse a contratar a alguien por su identidad de género o su orientación sexual no es “libertad empresarial”, es discriminación laboral.
- Cuestionar la existencia de las personas trans no es un “debate legítimo”, es negar su dignidad y humanidad.
- Invisibilizar a familias homoparentales no es “defender el modelo tradicional”, es negar otras formas de amor y crianza.
- Negar el acoso LGTBIfóbico en las escuelas no es “evitar exageraciones”, es ignorar una violencia que pone en riesgo vidas.

No dejemos que con retórica se adorne la legitimidad de hechos y actos que son discriminatorios, lgtbifóbicos, carentes de respeto y tolerancia. Si aceptamos esos discursos ampararemos situaciones inhumanas y degradantes. La lucha por la igualdad real y efectiva continúa y la sociedad tiene el deber de no guardar silencio. El silencio aviva las llamas del odio.

---

***“No dejemos que con retórica se adorne la legitimidad de hechos y actos que son discriminatorios, lgtbifóbicos, carentes de respeto y tolerancia”***

---

## ARTÍCULO

## EL PROYECTO GLOBAL DE MONITOREO DE MEDIOS (GMMP), LA INVESTIGACIÓN MÁS EXTENSA DEL MUNDO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y MEDIOS, CELEBRA SU SÉPTIMA EDICIÓN



### Equipo de Comunicación GMMP Spain 2025

- **María Teresa Vera Balanza**, Profesora Titular de Periodismo en la Universidad de Málaga.
- **Ruth de Frutos García**, Profesora Titular de Periodismo en la Universidad de Málaga.
- **Benjamín Santiago Montiel**, Doctorando en Educación y Comunicación Social en la Universidad de Málaga.
- **Clemen Solana Fernández**, Estudiante del Grado en Periodismo de la Universidad de Málaga.
- **Mar Galera Gómez**: Estudiante del Grado en Periodismo de la Universidad de Málaga.

“Si nosotras paramos, se para el mundo”. El lema que se escuchó en más de medio millar de acciones el 8 de marzo de 2018 en España adquirió una fuerza simbólica de alcance global. Aquel día, España se situó en la vanguardia del feminismo internacional y convirtió la huelga feminista en un hecho político y mediático de enorme resonancia.

Tal y como subraya la filósofa feminista Hélène Cixous, el lenguaje no solo describe el mundo: también lo configura, lo limita y lo transforma. Aquella jornada lo confirmó. A pesar de la reacción misógina que generó, medios como *The New York Times*, *Le Monde* o la *BBC* calificaron el 8M español como un momento “histórico”.

Hace 50 años, Naciones Unidas convocó la primera *Conferencia Mundial de las Mujeres en México*. Tras ella, nacería el Día Internacional de la Mujer y un debate sobre el rol estratégico de los medios de comunicación (Vera, 2025). De acuerdo con Iranzo-Cabrera (2020), las periodistas españolas reclamaron en el mencionado 8M, entre otras cuestiones, la igualdad en el contenido que reproducen los medios de comunicación, un aspecto clave en el Proyecto Global de Monitoreo de Medios (GMMP, por sus siglas en inglés).

De nuevo, otro hito fundamental ocurría 20 años después de aquella primera cita en México. Durante la *Conferencia Mundial de Beijing* de 1995, se observó la necesidad de abordar las diversas formas de desigualdad de género en los medios de comunicación (De-Frutos-García y Ceballos, 2024). Nacía entonces la primera edición del GMMP, que este año coordina la profesora de periodismo de la Universidad de Málaga y directora de la Sección Género y Comunicación de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación (AE-IC) Teresa Vera.

España ha estado presente en todas las ediciones y elabora informes nacionales desde el año 2005. Las responsabilidades de coordinación previas a las de 2020 y 2025 por parte de la profesora Vera, las asumieron profesionales como Pilar López Díaz (UCM), María López Medel (UA), Elvira Altés y Nuria Simelio, ambas de la UAB. En este tiempo, los informes prueban tendencias como el aumento de las mujeres en ámbitos de política y gobierno. También que, desde la primera edición hasta la ocupada en plena pandemia mundial de la COVID, la presencia de estas en información sólo ha crecido ocho puntos porcentuales (del 17% de 1995 al 25% de 2020).

Desde la *Conferencia Mundial de Beijing*, y cada cinco años, personas y organizaciones, realizan de manera voluntaria el monitoreo mundial de la presencia de mujeres y hombres en los medios de comunicación. Se prepara así la mayor radiografía mediática sobre indicadores de género en los contenidos informativos. A partir de 2010, se agregaron los medios digitales, suprimidos en la edición de 2025.

---

***“España ha estado presente en todas las ediciones y elabora informes nacionales desde el año 2005”***

---

## GMMP Spain 2025

El equipo de GMMP Spain 2025 lo conforman más de sesenta docentes, once universidades y seis regiones. Pertenece así a uno de los 140 estados participantes en todo el mundo. En conjunto, el grupo español ha monitorizado 34 medios de comunicación en los soportes de televisión, prensa impresa y digital y radio.

La investigación responde a líneas de estudio que cuestionan los tópicos y estereotipos, la presencia de mujeres y hombres en los medios, las fuentes de la información, los periodistas y las temáticas que cubren, y las mujeres como protagonistas de la información. El objetivo es mejorar la representación de género en los medios, a través de un análisis de las coberturas informativas.

Los grupos de trabajo surgen de las universidades de seis comunidades autónomas: Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y País Vasco, junto a otros colectivos de periodistas.

Trinidad Núñez ha coordinado el equipo de Andalucía desde la Universidad de Sevilla (US). El equipo regional lo conforman la Universidad de Cádiz (UCA), el Centro de Estudios San Isidoro de Sevilla y la Universidad de Málaga (UMA).

El grupo de Cataluña se ha administrado desde la Universitat de Lleida (UdL) a través de Rafael Ventura, junto a la Universidad Autónoma de Barcelona con la participación de la Universidad de Barcelona y la Universidad Internacional de Cataluña. A su vez, Adolfo Carratalá ha gestionado el equipo de Comunidad Valenciana desde la Universidad de Valencia (UV).

El equipo de Extremadura lo coordina Belén Moreno, redactora de Canal Extremadura. Galicia ha participado en el monitoreo con el liderazgo de Teresa Piñeiro desde la Universidad de La Coruña (UdC). El grupo de trabajo de País Vasco colabora en el estudio desde la Universidad del País Vasco (UPV-EHU) con la gestión de Arantza Gutiérrez. Desde la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), Belén Cambroneru participa en el proyecto.

---

***“La investigación responde a líneas de estudio que cuestionan los tópicos y estereotipos, la presencia de mujeres y hombres en los medios, las fuentes de la información, los periodistas y las temáticas que cubren, y las mujeres como protagonistas de la información”***

---

Otros colectivos profesionales se han sumado al monitoreo de GMMP del equipo estatal, como el Sindicato de Periodistas de Andalucía, la Asociación de la Prensa de Mérida, la Asamblea de Mujeres Periodistas de Málaga, La Poderío, la Red Andaluza de Comunicadoras Feministas y la Red Europea de Mujeres Periodistas. El estudio también ha incluido la visión crítica de edades tempranas como el alumnado de secundaria del IES Vicente Aleixandre de Barbate (Cádiz).

### 6 de mayo, el día D

Durante el 6 de mayo, el día D, los distintos equipos regionales se reunieron para realizar el análisis de los contenidos de los medios incluidos en el estudio. El análisis ha sido simultáneo entre todos los equipos, que se han ido reuniendo a lo largo del día para completar los resultados correspondientes al medio de comunicación asignado. La fecha del monitoreo se selecciona teniendo en cuenta que sea un día informativamente neutro, para que no coincidan eventos o conmemoraciones. Además, se informa de la fecha entre la medianoche y la mañana del día D, para que no sea posible hacer filtraciones que puedan influir en la información publicada.

Para cumplir con los objetivos del estudio, se ha realizado una ficha de análisis cuyos resultados permitirán extraer datos como el índice de igualdad de género en los medios de comunicación (índice GEM). Este dato se obtiene a partir de los indicadores analizados en el monitoreo: personas que aparecen en las noticias (temas y fuentes), estudiando si participan como profesionales, voces expertas y portavoces, además del porcentaje de presencia en noticias de tema económico y político.

En esta nueva edición, se incluyen tres preguntas especiales: ¿La información hace uso de un lenguaje inclusivo? ¿Se evidencian aspectos de interseccionalidad en la representación de las mujeres? ¿La pieza contiene elementos desinformativos en torno al feminismo o la lucha por la igualdad de género? Se complementan estas cuestiones al resto de la ficha de análisis, donde otro de los aspectos pasa por la

---

***“Para cumplir con los objetivos del estudio, se ha realizado una ficha de análisis cuyos resultados permitirán extraer datos como el índice de igualdad de género en los medios de comunicación (índice GEM)”***

---

calificación como víctima o sobreviviente de las personas protagonistas de las noticias, pertenencia a grupos minoritarios, el rango etario, entre otros.

Una vez realizado el estudio de los medios, se unifica toda la información obtenida, para analizar los datos. Esto permitirá no sólo conocer la brecha de género actual en los medios, sino contrastarla con datos obtenidos en monitoreos anteriores. Los resultados de la séptima edición de GMMP se podrán consultar en el siguiente número de la presente revista. Para obtener un aviso de la publicación de los resultados y una aproximación del desarrollo del Día D, consulte la cuenta de [@gmmpspain](#) en Instagram.

---

***“Los resultados de la séptima edición de GMMP se podrán consultar en el siguiente número de la presente revista”***

---



***Día del monitoreo de GMMP Spain en la UMA***

## Referencias bibliográficas

•Frutos, R. y Ceballos, A. (2024). Periodismo feminista: prácticas organizativas, dinámicas periodísticas y agenda setting. *Dígitos. Revista de Comunicación Digital*, 10, 74-93.

<https://doi.org/10.7203/DRDCD.V0I10.292>

•Gutierrez Rubí, A. (2019). La comunicación del movimiento feminista en el Estado español. Calala Fondo de Mujeres-Open Society Foundations-Ideograma.

[https://www.ideograma.org/wp-content/uploads/2019/03/COMUNICACION\\_MOVIMIENTO\\_FEMINISTA\\_IDG.pdf](https://www.ideograma.org/wp-content/uploads/2019/03/COMUNICACION_MOVIMIENTO_FEMINISTA_IDG.pdf)

•Iranzo-Cabrera, M. (2020). “#lasperiodistasparamos, gestación de una conciencia profesional feminista”. *El profesional de la información*, 29, 1-17.

<https://doi.org/10.3145/epi.2020.mar.22>

•Meléndez Malavé, N. y Pérez Quintana, P. (2023). La verificación de bulos relacionados con el feminismo: un análisis de los desmentidos sobre género publicados en Maldita.es y Newtral. *Signo y Pensamiento*, 42.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.syp42.vbrf>

•Vera Balanza, T. (2025, 28 de marzo). Una tarea revolucionaria en tiempos de desinformación: acumular evidencias de la desigualdad. *Boletín Mensual de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación*, 43.

<http://doi.org/10.5281/zenodo.15099963>

## ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

# ENTREVISTA ANA MARÍA LÓPEZ JIMÉNEZ

**igUALdad (I.G.)** *A lo largo de estos años al frente del Vicerrectorado de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad y Cooperación, ¿cuáles considera que han sido los mayores logros o hitos alcanzados en cada uno de estos ámbitos?*

**Ana María López Jiménez (A.M.L.J.)** Para mí, el mayor logro es que las políticas de igualdad han estado en un lugar preeminente y han impregnado, de manera transversal, toda la actividad universitaria.

El trabajo por la igualdad efectiva ha formado parte del compromiso de la Universidad de Sevilla desde hace más de treinta años. En 1993, se puso en marcha el germen de lo que hoy es nuestro programa de conciliación y corresponsabilidad y, en 2003, inició su recorrido el servicio de Asesoramiento a la Mujer del SACU. Desde entonces y hasta hoy, en 2008 se creó la Unidad para la Igualdad, se han aprobado e implementado tres planes de igualdad y tres protocolos para la prevención del acoso. El último en 2024 para ajustarlo a las normas de convivencia.

**I.G.** *¿Cuáles han sido las actuaciones más relevantes o innovadoras desarrolladas recientemente en materia de igualdad, salud y bienestar universitario?*

**A.M.L.J.** Han sido muchas las actuaciones en materia de igualdad, salud y bienestar:

**1.** Empezando por modificar el protocolo de prevención, evaluación e intervención frente al acoso para hacerlo más garantista en cuanto a su ámbito de aplicación y en cuanto a la participación de la comunidad universitaria tanto en la prevención y sensibilización



• **Vicerrectora de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad y Cooperación. Universidad de Sevilla.**

• **Catedrática de Metodología de las Ciencias del Comportamiento.**

como en su participación en el Comité de Prevención frente al acoso, un órgano técnico que tiene las competencias de intervenir en aquellos casos que surjan en la comunidad universitaria.

2. En relación con el trabajo preventivo, y ligado al protocolo, cabe destacar la creación en 2017 de la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato. Un grupo de hombres y mujeres de diferentes centros y servicios de la Universidad de Sevilla que, tras formarse en igualdad, convivencia, acoso y en los recursos que tanto la universidad como otras instituciones ponen a disposición de la comunidad, realizan una labor de escucha, información, acompañamiento y derivación con aquellas personas que pueden estar pasando por alguna situación complicada.

3. Por otro lado, en 2013, se creó la Red de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de VG en la US en la que participa fundamentalmente el estudiantado. Cada año, se propone formación con reconocimiento de créditos dirigida al alumnado que desea formar parte de la red.

4. Tanto las personas de la red de referentes como de la red de voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de VG, además de su labor de escucha y acompañamiento, forman parte del Comité para la Prevención, Evaluación, e Intervención en situaciones de violencia, discriminación y acoso.

5. Normativas para la prevención, evaluación e intervención ante la violencia, discriminación y acoso en la US. Procesos de abordaje en continua autoevaluación y actualización.

6. Conciliación y corresponsabilidad, en relación con el programa de Conciliación y Corresponsabilidad hemos de destacar la ampliación de la acción social para apoyar las actividades de ludoteca, aula matinal, comedores y campamentos en periodos de vacaciones escolares.

7. También hemos ampliado las actividades de manera que, en estos momentos, se ofertan tres programas: campamentos deportivos, proyecto búho y campamentos tecnológicos para niños y niñas y jóvenes de entre 3 y 17 años.

---

*“(...) cabe destacar la creación en 2017 de la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato”*

---

8. Este año, hemos ampliado, a través de una subvención de la Junta de Andalucía, el programa de conciliación para el verano ofertando un programa de atención en casa.

9. Para el periodo escolar la Universidad de Sevilla cuenta con 3 escuelas infantiles de 0 a 3 años y 2 ludotecas que prestan servicio en horario de tarde.

10. Tampoco nos hemos olvidado de las personas de la comunidad con personas dependientes a su cargo. Este programa en los dos últimos años se ha profesionalizado y se presta a través de una empresa contratada al efecto. Participan fundamentalmente cuidadoras y cuidadores de personas mayores y de jóvenes con discapacidad.

11. Fomento de la perspectiva de género en docencia e investigación. Destacar que, para apoyar la conciliación en las acciones de movilidad, en el caso en que la investigadora o el investigador se desplace al centro de destino acompañado por la unidad familiar, se asigna una ayuda adicional.

12. Fomento y visibilización de buenas prácticas:

1. Reconocimientos en Igualdad.
2. Premios TFG, TFM, TD.

13. En el campo de la Cooperación para el Desarrollo, llevamos organizando desde 2016 proyectos en terreno, formación, sensibilización para la ciudadanía, hemos conseguido captar proyectos en todas las convocatorias competitivas, proyectos que han cambiado la vida de las personas y de los que me siento muy orgullosa, buena parte de ellos encaminados a reducir desigualdades de género y mejorar la vida de mujeres y niñas.

**I.G. ¿Qué retos principales ha enfrentado en materia de igualdad de género y bienestar universitario durante su mandato, y cómo los ha abordado la Universidad de Sevilla?**

**A.M.L.J. 1.** Los conflictos y acoso. Uno de los principales retos ha sido el de implementar los diferentes protocolos de acoso que se han ido aprobando. En estos años hemos intentado que la comunidad universitaria confíe en las normas que nos hemos dado y confíe en los órganos y en las personas que hemos tenido la

---

*“(...) en el caso en que la investigadora o el investigador se desplace al centro de destino acompañado por la unidad familiar, se asigna una ayuda adicional”*

---

responsabilidad de atender a las personas inmersas en situaciones complejas y siempre difíciles y dolorosas para todas las partes. Hemos intentado hacerlo con empatía, con rigurosidad y con celeridad, aunque esto último no siempre ha sido fácil de conseguir por la complejidad de los casos. La perspectiva es que la actuación del Comité sea parte del proceso de desescalada del conflicto, si lo hay, y de recuperación de la salud laboral. Es por ello que lo primero que se hace es elaborar un plan de medidas preventivas que garanticen que durante el proceso no se producen empeoramientos en la situación o en la salud de las personas.

**2.** Que permee el principio de igualdad, convivencia y buentrato en todos los niveles y aspectos universitarios.

**I.G.** *Mirando hacia el futuro, ¿cuáles son los principales desafíos que afrontan las universidades españolas en igualdad y convivencia saludable?*

**A.M.L.J.** Bueno para mí, uno de los principales retos es seguir avanzando en igualdad. Aún nos quedan brechas que cerrar. Seguimos teniendo una brecha importante en la elección de los estudios en las STEAM, fundamentalmente en las ingenierías en donde el porcentaje de mujeres sigue siendo muy pequeño, pero también tenemos un reto importante en la incorporación de los hombres a buena parte de las titulaciones de salud. En ambos sentidos tenemos que seguir trabajando.

En convivencia, creo que uno de los principales retos es coordinar los diferentes servicios y órganos con competencias en esta materia, básicamente para avanzar en criterios comunes. Para mí, tenemos el reto de trascender de la cultura punitiva a una preventiva, educativa, reparadora y restaurativa y las universidades estamos en ese camino.

Por otro lado, hemos de coordinar las diferentes políticas de inclusión, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades.

**I.G.** *Desde su experiencia como catedrática de Psicología Experimental, ¿qué aportaciones considera que realiza la perspectiva científica y académica al diseño de políticas universitarias en igualdad, salud y cooperación?*

---

*“(...) tenemos el reto de trascender de la cultura punitiva a una preventiva, educativa, reparadora y restaurativa y las universidades estamos en ese camino”*

---

**A.M.L.J.** Para mí es que no hay otra perspectiva. Los programas que ponemos en marcha han de partir de un análisis y diagnóstico de la situación sobre la que pretendemos intervenir, basándonos en datos, cualitativos o cuantitativos, fiables y debe incorporar una metodología que nos permita evaluar el impacto y los resultados. Para mí elaborar un proyecto nuevo, en mi tarea como gestora, no ha sido diferente a proponer un proyecto de investigación, lo hago con la misma lógica, la lógica del método científico.

**I.G.** *¿Qué medidas cree que son necesarias para alcanzar la igualdad real en las universidades y cuál considera la más urgente?*

**A.M.L.J.** Bueno yo creo que hemos avanzado mucho como universidad y como sociedad. Creo que tenemos que seguir aprobando planes de igualdad basados en diagnósticos que nos sitúen en los ámbitos en los que aún nos queda camino por recorrer, algunos de ellos ya los hemos comentado antes. Creo que tenemos que seguir visibilizando el trabajo de las mujeres en la investigación para animar a las niñas a la carrera académica e investigadora. Tenemos que seguir avanzando para garantizar los derechos de conciliación reconocidos en la normativa en vigor. Tenemos que seguir trabajando por una universidad libre de acoso, de cualquier tipo, pero muy especialmente, porque estamos hablando de igualdad de género, del acoso sexual, por razón de sexo y tenemos que seguir trabajando y reivindicando el papel de las unidades de igualdad de las universidades públicas en la eliminación de la violencia machista, sigue siendo un reto pendiente.

**I.G.** *¿Qué papel deberían jugar otras instituciones (regionales, nacionales y europeas) en la consecución de estos objetivos?*

**A.M.L.J.** Es esencial que coordinemos nuestras acciones, unamos esfuerzos y generemos sinergias capaces de producir un verdadero efecto multiplicador. Las universidades tenemos la responsabilidad de mirar de frente a los problemas sociales y de poner al servicio de su solución todo nuestro potencial formativo, investigador y de transferencia. En ello deben confiar el resto de las instituciones.

---

*“Las universidades tenemos la responsabilidad de mirar de frente a los problemas sociales y de poner al servicio de su solución todo nuestro potencial formativo, investigador y de transferencia”*

---

**I.G.** *En el ámbito de los servicios sociales universitarios, ¿qué programas impulsados durante su mandato han tenido mayor impacto o han sido especialmente transformadores para la comunidad?*

**A.M.L.J.** Además de las actuaciones en materia de igualdad, destacaría la aprobación del II Plan Integral de Atención a las personas con necesidades de apoyo por discapacidad, trastornos del aprendizaje o con necesidades de apoyo por enfermedad. Somos de las universidades presenciales con más estudiantes con discapacidad y creo que es un indicador del amplio abanico de medidas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades. Un ejemplo del que me siento muy orgullosa es el programa Convivamus, que se pone en marcha para promover la inclusión desde la autonomía personal y el apoyo al estudiantado con discapacidad mediante la convivencia con otros estudiantes, otro sería el impulso del respiro familiar.

**I.G.** *Finalizando su etapa como vicerrectora, ¿qué balance personal hace de esta experiencia? ¿Qué aprendizajes y satisfacciones destacaría?*

**A.M.L.J.** Mi balance es muy positivo. He tenido la oportunidad de conocer a fondo la gestión universitaria y sobre todo he tenido la oportunidad y la confianza del Rector para poner en marcha proyectos en los ámbitos de la Igualdad, la cooperación universitaria al desarrollo, la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud, la actividad física y el deporte y los servicios sociales que, desde mi punto de vista, ha mejorado el bienestar de la comunidad universitaria.

**I.G.** *¿Qué consejo daría a quienes asuman responsabilidades en gestión universitaria sobre igualdad, salud y bienestar?*

**A.M.L.J.** Lo primero que opten por un liderazgo entrañable, un liderazgo cercano, basado en la escucha. Que negocie con asertividad y respeto a la integridad de las personas, sin hostilidad ni beligerancia, hasta con buen humor. Que no se sienta atacado/a o amenazado/a en la discrepancia. Que confíe en las personas que le rodean.

**I.G.** *¿Cuáles son sus planes inmediatos como catedrática y miembro de la comunidad universitaria?*

---

*“Además de las actuaciones en materia de igualdad, destacaría la aprobación del II Plan Integral de Atención a las personas con necesidades de apoyo por discapacidad, trastornos del aprendizaje o con necesidades de apoyo por enfermedad”*

---

**A.M.L.J.** Pues seguir con mi actividad docente, muy reducida en los últimos años por las tareas de gestión que he asumido, y seguir con la investigación. En estos momentos estamos empezando un nuevo proyecto centrado en la elaboración y validación de un instrumento para evaluar capacidades en menores con discapacidad.

**I.G.** *Por último, ¿qué mensaje desea trasladar a la comunidad universitaria –especialmente a las nuevas generaciones– desde su experiencia y recorrido?*

**A.M.L.J.** Pues mi principal mensaje es que confíen en la universidad pública para su formación universitaria. Van a encontrar una formación de excelencia, con oportunidades para introducirse en la investigación, para conocer otras universidades y países a través de la movilidad Erasmus y la Cooperación Universitaria para el Desarrollo. Van a poder formarse en competencias transversales que complementen la formación de sus títulos. Van a poder participar, si lo desean, en actividades de voluntariado y solidarias, en actividades culturales, hacer actividad física y deporte en instalaciones magníficas y, fundamental, participar del gobierno de la universidad y ser protagonista de la universidad del futuro, la que garantiza la igualdad de oportunidades.



**MIEMBROS DEL EQUIPO DEL VICERRECTORADO DE SERVICIOS SOCIALES, CAMPUS SALUDABLE, IGUALDAD Y COOPERACIÓN.**

Ana López Jiménez, *Vicerrectora de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad y Cooperación*; Rosa Casado Mejía, *Directora de la Unidad para la Igualdad*; María Teresa Padilla Carmona, *Responsable de la Promoción de la Perspectiva de Género*; y Agustín Luque Fernández, *Director de Servicios Sociales*.

*“(...) mi principal mensaje es que confíen en la universidad pública para su formación universitaria”*



## RESEÑA

# CONOCIENDO A SELENA, WARAYA, ELENA... “MUJERES QUE HAY EN MÍ”, UNA AUTOBIOGRAFÍA DE LA POLIFACÉTICA ELENA CABALLERO ARENAS, COMUNICADORA, ARTISTA Y GUÍA ESPIRITUAL UNA RESEÑA DE ESTHER BENAVIDES JUNQUERA

Selena es el nombre de la protagonista de «Mujeres que hay en mí», un delicioso libro autobiográfico, editado por *Círculo rojo*, en el que la lectora, –o el lector–, transita por la vida de Elena Caballero Arenas de forma cronológica, estructurada en capítulos que recogen periodos de siete años, que van desde su infancia hasta el momento presente.

El libro comienza, tras los agradecimientos (que al final de la autobiografía aparecerán multiplicados), con una nota de la correctora, Maite Caballero, hermana de la autora. Desde el inicio de este camino, que es la lectura de un texto, la sinceridad y la emoción auténtica son los pilares que sostienen todo el relato. Y no es nada fácil, creo, el poder expresar desde la humildad, sin adornos superfluos, sin enjuiciar; desnudarse, así, tal cual: esto es lo que hay, ni más ni menos.

Esta honestidad, llena de amor, la encontramos también en las reseñas de primeros lectores, Ryo y Ángela Artero, que recomiendo no saltárselas, y en el prólogo de Ana Ochogavía, en el que nos avisa de que «cada experiencia, así como es única, también es universal».

### La autora (Bilbao, 1967)

Como Elena Caballero ha vivido gran parte de su vida adulta en Almería es posible que alguna persona que lea estas líneas también se haya cruzado con la autora



## MUJERES QUE HAY EN MÍ. Autobiografía Elena Caballero Arenas

Editorial Círculo Rojo

300 páginas

Almería, España. 2025

ISBN 978-84-1082-770-7

en algún momento, de forma personal o profesional o ambas. Es el caso de quién escribe ahora.

En esa época de coincidencia espacio/tiempo con Elena ya estaba muy presente en la autora la pregunta: «¿Quién soy yo?». Esa búsqueda, que atraviesa su obra, te hacía plantearte entonces, como en un espejo, la misma cuestión, para la que, reconozco, no tenía respuesta ni antes ni ahora.

Puedo decir que se abre una oportunidad con la lectura de este libro para indagar en ese yo (o yos) más profundos, una oportunidad de esas que, como señala Elena, se nos ponen delante, (y que en demasiadas ocasiones dejamos pasar). Como sabía chamana que es, valga la redundancia, nos da la posibilidad de hacer un recorrido vital leyéndola a ella e ir así entretejiendo nuestras propias vidas, las mujeres que habitan en nosotras, con las suyas caminando juntas. Te lleva, no sé si de forma consciente o no, de la mano.

Habrá momentos en los que seguro, lectora (o lector), levantarás la vista del texto... Vas a releer, a pensar, a respirar, quizá a llorar... Así que gracias, Elena, por tu generosidad, de la que puedo dar fe, pues así ha sido siempre desde que te conozco.

### Yo también jugué con la “Nancy”

Por cercanía generacional, las que tuvimos a una “Nancy” como muñeca preferida en la infancia y las lecturas de “Esther y su mundo” en la juventud, nos será fácil situarnos en esa España justo después de Franco, la de la llamada *Transición* que para nosotras fue más bien *Confusión*, herederas en democracia de los miedos silenciados y silenciosos de madres, padres, abuelas y abuelos.

Y en esa confusión entre el ser y el deber ser, entre lo que supuestamente es exigible por moderno, la vida libre, y la realidad de lo exigido, ser buenas chicas, esto es, (¿o era?), ser calladas y agradables, en ese océano de contradicciones, navegábamos como podíamos. A la autora a veces se le da mejor, otras no tanto y en ocasiones saborea el éxito social: ¡Cuanta necesidad de aprobación constante!



## 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.

Recuerdo en este momento el vídeo de “Velaske, ¿yo soy guapa?”, de Christian Flores, en el que la infanta Margarita desde dentro del cuadro de “Las Meninas” le pregunta al pintor si ella es guapa. El video, publicado en YouTube, se viralizó rápidamente. Es en parte una pieza de divulgación artística o histórica pero también una especie de performance audiovisual interpretada por una niña del 1600 para reflexionar sobre el machismo. Resulta que, según he leído, Flores durante una comida familiar vio cómo unas abuelas le daban consejos de como estar guapa a su nieta de cinco años.

El patriarcado, la estructura social que perpetúa la desigualdad de género, está siempre imbricado en nuestras relaciones y autopercepciones: ¿Cómo puedo, entonces, amarme a mí misma?

### La vida

A lo largo de los tres actos en los que está dividida la autobiografía, “Aprendiendo a vivir”; “Crisis y creatividad” y “Volver a casa”, nos enfrentamos a los desafíos vitales de la autora, desafíos que pueden ser también el de la lectora o el lector: las heridas en la infancia, que nos persiguen a lo largo de la vida en la mayoría de las ocasiones sin ni siquiera percatarnos de ello, la autoestima, el ego, la soledad, la maternidad, las relaciones con padres, madres, hermanas, hermanos, exparejas...

Encontramos pinceladas de ciencia para abordar los nudos cartesianos que se plantean en la obra, pero, sobre todo, Caballero nos traza un recorrido sobre los caminos espirituales que se pueden tomar para el encuentro con una misma/uno mismo, tanto lecturas como prácticas y experiencias; principalmente, el contacto con la tierra, la Pachamama y, por encima de todo, el budismo. Todo ello sembrado de idas y venidas, donde nos olvidamos del ser y nos invade la angustia de los tiempos modernos. Y así, una y otra vez. En esta búsqueda, como cantaba *Siniestro Total* de “Quiénes somos, de dónde venimos, a dónde vamos”, la autora, sumergida en una introspección total, nos explica, sin ningún afán de

crear escuela ni de juzgar nada, qué prácticas son las que mejor le “funcionan”, por decirlo de alguna manera.

El trabajo de amarse a una misma es individual, como la lectura de un libro o como la decisión de hacer pequeños cambios para llegar a la compasión, primero, hacia una misma y, lo principal, hacia quienes nos rodean. Pero siempre podemos apoyarnos en otras, en otros, en experiencias, en maestras de vida, o en actividades grupales para ir, a ratos, en compañía.

Elena Caballero, como gran comunicadora y formadora que es, siempre ha compartido sus experiencias y saberes. Su creatividad nos llegó a todas con sus calendarios del ciclo menstrual, tan bellamente ilustrados, y los que vinieron después. Ahora nos propone guiarnos para escribir nuestra propia autobiografía: como dice ella, toda vida es una historia y toda historia merece ser contada. Lo plantea cómo un acto de sanación: «la escritura invita a ordenarnos y a reflexionar sobre el camino recorrido, para poder mirarnos a nosotras mismas con ojos más amables y compasivos». Porque, «¿quién no tiene heridas, esas que te hacen saltar, o las que reprimes durante años?».



*Presentación del libro en La Guajira, Almería*

«No tenía ni idea de cómo sería mi primer Camino de Santiago, pero se me ocurrió cumplir dos reglas a rajatabla antes de emprender cada jornada: “No albergar ningún pensamiento negativo sobre mí misma”, o, si surgía paralizarlo de inmediato. “No mirar nunca atrás”».

«Para representar de manera gráfica mi dolor interno, un día dibujé a una mujer con una flecha clavada en su costado, chorreando sangre y diciendo: “Gracias, estoy bien”. Así pasamos muchos por la vida, disimulando penas sin pararnos a mirarlas».

«Tras más de dos años de elaboración de esta autobiografía, no aseguro ser capaz de escribir la vida de nadie, pero sí de acompañar a la persona que quiera hacerlo como una tarea de conocerse mejor y descubrir cosas inéditas de sí misma».

Elena Caballero Arenas en Instagram:  
[@lasmujeresquehayenti](https://www.instagram.com/lasmujeresquehayenti)

## RESEÑA

# MINISERIE "QUERER": UN RELATO SOBRE EL CONSENTIMIENTO EN EL ÁMBITO CONYUGAL

UNA RESEÑA DE LUZ ANTEQUERA MARTÍNEZ, RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UAL

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, aborda el consentimiento sexual con la modificación del artículo 178 del Código Penal, al establecer que sólo se entenderá que hay consentimiento cuando éste se manifieste libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona. Y añade que se considerarán agresiones sexuales aquellos actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima.

En ese contexto se mueve la serie *Querer*, creada por Alauda Ruiz de Azúa, ganadora del Goya a la mejor dirección novel por *Cinco Lobitos*, para la plataforma Movistar+. Esta miniserie consta de sólo cuatro capítulos, con títulos tan descriptivos como "Querer", "Mentir", "Juzgar" y "Perder". Cuenta la historia de Miren Torres, un ama de casa convencional de clase media-alta que, tras 30 años de matrimonio y dos hijos en común, decide separarse y denunciar a su marido por violación continuada.

La serie pone de manifiesto la importancia del consentimiento en el ámbito conyugal, un tema que, aunque fundamental, sigue siendo tabú en nuestra sociedad. Según la ley, el consentimiento debe ser libre, informado y revocable en cualquier



## QUERER

Serie de 4 episodios  
Movistar+

Dirección: Alauda Ruiz de Azúa

Guión: Júlia de Paz, Alauda Ruiz de Azúa y Eduard Sola

Reparto principal:  
Nagore Aranburu,  
Pedro Casablanc y  
Miguel Bernardeau

Género: Drama

España, 2024.

momento. Sin embargo, en los casos de violencia de género, el consentimiento es ignorado o manipulado. *Querer* aborda esta realidad denunciando un tema históricamente invisibilizado: la violencia sexual dentro del matrimonio.

### QUERER

El argumento gira en torno a la decisión de denunciar de Miren y sus consecuencias. Su acto de valentía no sólo provocará un cambio profundo en su vida, sino que también afectará a sus hijos, que se verán obligados a elegir entre creer a su madre o a su padre, que defiende su inocencia. Así, mientras el mayor se alinea sin fisuras con su padre, adoptando una postura negacionista, el hijo menor muestra desde el principio una mayor disposición a entender a su madre.

La denuncia sorprende a toda la familia, pero muy particularmente a su marido, Íñigo Gorosmendi, a quien da vida Pedro Casablanc, un hombre de carácter que se considera a sí mismo buen esposo y padre. Su mentalidad refleja una cultura machista que durante años ha normalizado y justificado el control sobre su pareja. De hecho, su asombro inicial muestra que nunca creyó que sus acciones fueran incorrectas y mucho menos que pudieran ser denunciadas.

Es importante en este punto analizar uno de los personajes más complejos e interesantes: Aitor, el hijo mayor, al que da vida Miguel Bernardeau (*Élite*). Casado y con un hijo pequeño, muestra desde el principio una defensa férrea hacia su progenitor, negándose a aceptar la acusación de su madre. A lo largo de la serie su actitud refleja la educación patriarcal recibida y acaba perpetuando las actitudes aprendidas en el seno familiar.

Se puede plantear también una relevante cuestión: ¿hasta qué punto la elección del sexo de los hijos es premeditada? El hecho de que los dos sean varones, marca sin duda la diferencia en el relato. Es fácil suponer que la historia sería diferente en el caso de que hubieran sido hijas, y el apoyo a la madre,

más directo y activo. De hecho, la directora ha destacado en alguna entrevista que le resultó más interesante que ofrecieran perspectivas masculinas distintas sobre lo que entienden ellos que es ser un hombre, algo muy relacionado con el tema del consentimiento.

## JUZGAR

¿Qué impulsa a una mujer con una vida acomodada, hijos ya mayores y una reputación social intachable a denunciar a su marido por violencia de género? La respuesta se encuentra en el capítulo del juicio, el más destacable de la serie, ya que salen a la luz años de infelicidad, de miedos, de depresión.

En él la protagonista hace al espectador testigo del sufrimiento que ha soportado: sexo no consentido, arrebatos de cólera o insultos que ella intentaba disimular delante de sus hijos. A través de su relato se describe claramente la convivencia con un maltratador: "...dejé de trabajar porque él quería que cuidara a mi hijo recién nacido...", "...para él, maquillarse era de putas", "...me revisaba el móvil". Pero a pesar de la crudeza y el realismo de su relato, debe enfrentarse al cuestionamiento al que la somete la defensa de su marido, intentando minimizar o directamente anular sus vivencias.

El único personaje que apoya sin fisuras a Miren, que la acompaña y la ayuda, es su abogada, Paula (Loreto Mauleón). El juicio refleja fielmente el problema al que se enfrentan a diario las víctimas de violencia de género: la revictimización en los procesos judiciales. "No es fácil aceptar que tu marido te maltrata", contesta Miren cuando se la acusa de esperar 30 años para denunciar a su marido.

## MENTIR

Uno de los aciertos de la serie es su enfoque sobrio e intimista. En ningún momento se muestra de manera explícita ningún tipo de violencia, que sólo se descubre en el juicio a través de la narración de los abusos.

Pero también se aborda la violencia machista como un problema estructural que se ramifica en otro tipo de violencias: la **violencia sexual**, a la que fue sometida la protagonista durante todo su matrimonio, ignorando sus deseos, lo que la obligaba a participar pasivamente en la relación forzada para minimizar el daño o acelerar su finalización. O la **violencia psicológica**, mostrando el control y la manipulación que sufrió Miren y sus consecuencias en forma de depresión. “El miedo es invisible”, dice Miren en una ocasión. Y puede percibirse claramente en una de las primeras secuencias donde, tras denunciar a su marido y aprovechando que él está de viaje, prepara sus maletas para marcharse de casa. Sin embargo, cuando escucha las llaves en la cerradura y la voz de su marido que ha vuelto inesperadamente tras la cancelación de su vuelo, cambia por completo su expresión y el pánico se instala en su rostro. Finge normalidad, prepara la comida y, en un giro desesperado, termina huyendo escaleras abajo dejando atrás la maleta ya preparada.

A través de la narración de la historia se descubre también el férreo control del marido sobre sus relaciones familiares y personales. Esta **dependencia social** se refleja al describir en el juicio cómo es manipulada a lo largo de los años por su marido para alejarse de su familia, llegando incluso a no poder asistir al entierro de su propia madre.

Y, por último, la **violencia económica**. En el juicio se revela también la absoluta dependencia de su marido: no posee nada a su nombre, únicamente dispone de una cuenta de gastos compartida con él en la que éste deposita una exigua e insuficiente cantidad para gastos comunes. En este contexto se explica que sólo encuentre el valor para dar el paso hacia su libertad cuando recibe como herencia la casa de su madre.

## PERDER

No hay vencedores ni vencidos en esta historia, pero sí hay alguien que destaca por su firmeza y

resiliencia es Miren, la protagonista, magistralmente interpretada por Nagore Aramburu. Su lucha por recuperar su vida es un mensaje de esperanza para todas las víctimas de violencia de género. A lo largo de la serie la vemos mantener con firmeza su decisión a pesar del cambio profundo que supone y cómo logra reconstruir su vida y su relación con sus hijos.

Querer no es solo una serie, es un alegato imprescindible y necesario para el debate feminista y un referente para entender la violencia patriarcal. Es una llamada a la reflexión y un recordatorio de que el consentimiento dentro del matrimonio no puede darse por sentado: este tipo de violencia existe y es una realidad que hay que visibilizar.

## TERRITORIO ESTUDIANTE

# VOCES Y DISPUTAS EPISTÉMICAS: MIGRACIÓN, AGENCIA Y SABERES SITUADOS

### Introducción

Este texto reflexiona desde una perspectiva crítica, interseccional y descolonial sobre las formas en que personas migrantes, y especialmente las mujeres migrantes, son representadas, silenciadas o instrumentalizadas en los discursos públicos, mediáticos y académicos. Frente a narrativas hegemónicas que las construyen desde la otredad, ya sea como víctimas pasivas, amenazadas o cuerpos exóticos, se reivindica la necesidad de reconocer sus voces como fuentes legítimas de conocimiento. Este reconocimiento implica disputar los marcos epistémicos que históricamente han excluido o folclorizado sus experiencias.

Se recupera la experiencia de un podcast en directo realizado en el marco del IV Ciclo de Migraciones Sur-Norte en la Universidad de Almería, como ejemplo concreto de producción de saberes situados y prácticas de autorrepresentación. Esta experiencia muestra cómo la comunicación puede convertirse en un terreno de disputa política y epistémica, y cómo las mujeres migrantes activan formas de agencia que interpelan los discursos dominantes sobre ciudadanía y pertenencia.

### Una mirada crítica y descolonial frente a las representaciones y al conocimiento hegemónico

Las narrativas dominantes sobre las migraciones han construido, en el imaginario colectivo, a las personas migrantes del sur global desde la alteridad que se entrelaza con la victimización, la criminalización o la erotización de sus cuerpos. Estas miradas atravesadas por las relaciones de poder colonial distorsionan, a la vez que moldean, las experiencias



### MARÍA MERCEDES PEREIRA-RUBIO

•Graduada en Sociología por la Universidad de Granada.

•Máster en Migraciones, Mediación y Grupos Vulnerables de la Universidad de Almería.

reales y contribuyen a silenciar las voces y saberes producidos por personas migrantes. Frente a ello, los enfoques críticos y descoloniales subrayan la necesidad de cuestionar el lugar de construcción de estas subjetividades, reivindicando espacios que reconozcan a las personas migrantes como sujetos con agencia política, capaces de generar saberes, y no como simples objetos de estudio o testimonio.

Enfrentadas a fronteras físicas, simbólicas y epistemológicas, las experiencias migratorias revelan las líneas divisorias que estructuran un sistema desigual. Sin embargo, estas identidades desplazadas ejercen una agencia que permite encarnar formas de saber situado, al margen de las categorías epistémicas dominantes. Por eso, la experiencia migrante no debe ser reducida a una anécdota o emoción individual, sino comprendida en su complejidad, en el marco de un sistema colonial. Reconocer estos saberes implica abrir los espacios institucionales de validación a sus voces, para que puedan articular experiencias y demandas que exigen ser atendidas como parte de una reparación histórica y una apuesta por la dignidad humana.

Esta exigencia de reconocimiento epistémico se inscribe en una genealogía crítica que, desde hace décadas, cuestiona la pretendida neutralidad en la producción discursiva y del saber. Ya en los años ochenta, Sandra Harding (1986) orientó su crítica hacia los fundamentos epistemológicos de la ciencia moderna al señalar que todo conocimiento está atravesado por las condiciones históricas y materiales de quien lo produce. Desde esta perspectiva, los saberes producidos desde las experiencias de los grupos subalternados como mujeres, personas racializadas o migrantes, ofrecen una lectura más compleja y desnaturalizada de la realidad. No obstante, Donna Haraway (1991) advierte que no se trata de privilegiar una mirada sobre otra, sino de reconocer que toda producción de conocimiento está inevitablemente situada. Esta noción invita a pensar desde los márgenes, desde las experiencias corporales e históricas que configuran formas particulares de conocer y resistir.

---

***“(...) las experiencias migratorias revelan las líneas divisorias que estructuran un sistema desigual”***

---

Las mujeres migrantes, en tanto agentes políticas atravesadas por múltiples ejes de opresión (racismo, clase, género, fronteras), producen saberes que desarticulan las lógicas hegemónicas de producción del conocimiento. Un ejemplo concreto de saber situado fue el diálogo desarrollado durante el podcast en directo *“Somos vecinas: mujeres migrantes en diálogo”*<sup>1</sup> en la Universidad de Almería. El encuentro contó con la participación de activistas migrantes, integrantes de colectivos que articulan luchas por los derechos de las mujeres. A partir de sus propias vivencias, reflexionaron sobre sus trayectorias cotidianas, laborales y vitales. Desde sus cuerpos racializados y feminizados, y al margen del saber experto tradicional, compartieron conocimientos contruidos desde experiencias situadas en las fronteras tanto físicas como simbólicas. El formato en directo facilitó una conversación horizontal que legitimó otros modos de narrar, sentir y pensar la migración.

Si analizamos este ejemplo desde la Teoría Social de Habermas (1990) podemos entenderlo como una forma de ejercer la acción comunicativa emancipadora frente a la reproducción de discursos que contribuyen a la subalternidad y estereotipación de las personas migrantes. Para Habermas, la comunicación debe desarrollarse en condiciones de simetría y horizontalidad, algo que no es habitual en los medios de comunicación hegemónicos. Gustaffon (2023), en su estudio sobre voces migrantes y minorías étnicas, analizó 22 medios de comunicación y constató que el 80% de los artículos no incluía como fuente a una persona migrante, lo cual lleva a desposeerlas de su agencia y a invisibilizar sus voces. Según Habermas (1990) esto ocurre porque los medios de comunicación tradicionales tienden a reproducir el discurso dominante a través de tres mecanismos: 1) la construcción de estereotipos reproducibles y multiplicables, 2) la eliminación de elementos culturales transformadores, y 3) la creación de sistemas de control social que

---

***“Las mujeres migrantes, en tanto agentes políticas atravesadas por múltiples ejes de opresión (racismo, clase, género, fronteras), producen saberes que desarticulan las lógicas hegemónicas de producción del conocimiento”***

---

<sup>1</sup> El podcast puede escucharse a través del [siguiente enlace de ivoox](#).

Más información de la actividad disponible en [UALnews: Un podcast en directo, ‘en femenino’ y ‘para reflexionar’ abre el IV Ciclo Migraciones ‘Sur-Norte’ de la UAL](#).

inhiben el pensamiento reflexivo. Frente a esta lógica, el pódcast en directo ejemplificó una práctica comunicativa alternativa que rompe con la unidireccionalidad del discurso, al abrir un marco horizontal de expresión desde el cual es posible cuestionar estos tres mecanismos.

Sin embargo, para comprender estas disputas en contextos marcados por el colonialismo, el racismo y el sexismo, es necesario ampliar el marco de análisis para incorporar enfoques que reconozcan el conflicto epistémico. La perspectiva descolonial de Catherine Walsh (2007) retoma y amplía el planteamiento habermasiano, al subrayar que el problema no reside únicamente en las condiciones en que se desarrolla el discurso, sino quiénes son reconocidos como sujetos legítimos del conocimiento. En su propuesta de una “interesistemología”, Walsh denuncia cómo la interculturalidad ha sido vaciada de su contenido político, étnico y epistémico, convirtiéndose en un reconocimiento artificial que folcloriza la diferencia y neutraliza su potencia crítica. Frente a esta tendencia, es fundamental disputar los contenidos y los marcos desde los que se produce, interpreta y valida el conocimiento.

En este sentido, cuando las mujeres migrantes denuncian las violencias que las atraviesan –desde la racialización hasta la precarización de sus vidas– interpelan tanto al orden social que las excluye como a los regímenes epistémicos que sostienen su silenciamiento. Muchas de estas denuncias se expresan mediante propuestas críticas que cuestionan las narrativas hegemónicas sobre ciudadanía, pertenencia y agencia. Así lo evidenciaron las activistas migrantes que participaron en el pódcast en directo, quienes desde sus prácticas comunitarias hacen frente a la precariedad laboral y al aislamiento a través de la construcción de redes de apoyo, espacios de autocuidado y procesos de politización cotidiana. Estas prácticas interpelan las lógicas del trabajo invisibilizado, la ciudadanía restringida y la participación negada. Reconocer la interseccionalidad que atraviesan sus vidas, nos lleva a preguntarnos desde qué lugares, con qué lenguajes y con qué

---

***“(...) la interculturalidad ha sido vaciada de su contenido político, étnico y epistémico, convirtiéndose en un reconocimiento artificial que folcloriza la diferencia y neutraliza su potencia crítica”***

---

voces se narran los procesos migratorios, y si sus perspectivas son realmente escuchadas en las políticas públicas, en el ámbito académico o en los medios de comunicación. Estos últimos han construido en el imaginario social ideas estereotipadas sobre las mujeres migrantes, asignándoles roles como el de víctima pasiva, trabajadora explotada, madre sacrificada o extranjera peligrosa o exótica. Estas representaciones no son inocentes, cumplen funciones claras de legitimación del orden social y, a la vez, silencian su capacidad de agencia y reflexión.

En este contexto, el pódcast emerge como una herramienta que abre un espacio para que las personas migrantes –y en particular, para las mujeres migrantes– extiendan su voz como un forma de acción política y de pedagogía social situada que descoloniza el acto mismo de comunicar. Por ello, las voces propias son fundamentales en la construcción y divulgación de contranarrativas frente a los discursos dominantes. Junto a la reflexión colectiva y el uso de formatos accesibles, es posible resignificar la presencia migrante en los espacios públicos y académicos.

La comunicación, como un terreno de disputa política, permite la producción de narrativas alternativas que interpelan a quienes escuchan y cuestionan los marcos interpretativos desde los que se define lo que resulta socialmente legible. Así, construir escenarios de representación migrante se vuelve un gesto de justicia epistémica y territorial. Reivindicar sus voces es un acto simbólico y político que transforma las estructuras del saber, los medios de expresión y la organización social. Esto implica pasar de ser habladas a hablar y de ser representadas a autorrepresentarse.

Ante un escenario global de discursos antiinmigrantes en aumento, que polarizan socialmente con el fin mantener las estructuras de dominación que sostienen al estatus quo, es urgente evitar que las voces migrantes se integren como un simple decorado dentro de los discursos hegemónicos preexistentes. Las instituciones, los medios y las universidades tienen la responsabilidad de abrir,

---

***“(...) han  
construido en el  
imaginario social  
ideas  
estereotipadas  
sobre las mujeres  
migrantes,  
asignándoles  
roles como el de  
víctima pasiva,  
trabajadora  
explotada, madre  
sacrificada  
o extranjera  
peligrosa  
o exótica”***

---

sostener y acompañar estos espacios de escucha y aprendizaje colectivo. No se trata de añadir una perspectiva más, sino de transformar la mirada desde su raíz. Si quienes habitan las fronteras pueden narrarlas desde dentro, entonces es posible imaginar un horizonte común de justicia social.

### Referencias

- Gustafsson, Jessica. (2023). Flyktpodden: Migrant and Minority Voices that Matter? *European Journal of Life Writing*, 12, 100-124. <https://doi.org/10.21827/ejlw.12.41232>
- Habermas, Jürgen. (1990). *Teoría de la acción comunicativa*. Taurus.
- Haraway, Donna. (1991). *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinención de la naturaleza*. Ediciones Cátedra.
- Harding, Sandra. (1996). *Ciencia y feminismo*. Morata.
- Walsh, Catherine. (2007). Interculturalidad y colonialidad del poder. Un pensamiento y posicionamiento "otro" desde la diferencia colonial. En S. Castro-Gómez y R. Grosfoguel (eds.), *El Giro decolonial. Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global* (pp. 47-62). Serie Encuentros.

---

***“Si quienes habitan las fronteras pueden narrarlas desde dentro, entonces es posible imaginar un horizonte común de justicia social”***

---

## TERRITORIO SOCIAL

# CRIANZA Y EDUCACIÓN ANTIRRACISTA: EXPERIENCIAS DESDE MAD ÁFRICA EN ANDALUCÍA

*Por: Glenda Dimuro Peter, coordinadora MAD África*



MAD África (Movimiento por la Acción y el Desarrollo de África) es una asociación comprometida con la transformación social desde la base, luchando contra las desigualdades y discriminaciones que atraviesan nuestra sociedad. Trabajamos por la justicia ecosocial y epistémica, y lo hacemos a través de procesos de educación transformadora, formación-acción y comunicación social con una mirada crítica.

Nuestra misión parte de tres pilares ideológicos que orientan nuestras prácticas: el antirracismo, la decolonialidad y el ecofeminismo, todos ellos atravesados por un enfoque interseccional. Esta perspectiva nos permite comprender cómo las distintas



[www.madafrica.es](http://www.madafrica.es)

formas de opresión –racismo, sexismo, clasismo, xenofobia, capacitismo, entre otras– no actúan de manera aislada, sino que se entrelazan, generando experiencias específicas de vulnerabilidad y exclusión. Apostamos, por tanto, por una acción política que reconozca la complejidad de las identidades y que promueva respuestas transformadoras, contextualizadas y colectivas.

Desde el antirracismo, nos posicionamos de forma activa más allá del “no ser racista”: entendemos la urgencia de dismantelar estructuras que sostienen privilegios raciales y mantienen un sistema que continúa excluyendo. Lo decolonial nos lleva a cuestionar los discursos y saberes hegemónicos del Norte global, visibilizando y legitimando otros modos de conocer, narrar y habitar el mundo, especialmente aquellos que emergen desde el Sur. Y desde el ecofeminismo, hacemos una crítica al modelo de desarrollo dominante, analizando cómo la subordinación de las mujeres, de los cuerpos feminizados y de los pueblos racializados se articula con la degradación ambiental, proponiendo una reorganización social que ponga la sostenibilidad de la vida en el centro.

Nuestra acción transformadora como ONG se centra en promover el cambio social desde lo personal hacia lo colectivo, fortaleciendo sujetos políticos capaces de leer críticamente el sistema-mundo, denunciar sus violencias y generar alternativas desde la colectividad. En este camino, acompañamos procesos comunitarios que fomentan prácticas educativas y sociales antirracistas e inclusivas, fortaleciendo las capacidades de participación, revisión de privilegios y construcción de redes horizontales. Lo que se pretende es siempre dar protagonismo a voces subalternizadas y promover nuevas narrativas que combatan la desinformación y los estereotipos, especialmente en torno a las migraciones.

Uno de los ejes más significativos de nuestro trabajo en los últimos años ha sido el programa Identidades Afroandaluzas, centrado en visibilizar

---

***“Nuestra acción transformadora como ONG se centra en promover el cambio social desde lo personal hacia lo colectivo, (...)”***

---

y fortalecer las identidades negras que habitan Andalucía. Este programa nace de la necesidad de cuestionar una narrativa social que sigue asociando la negritud con la migración y negando, por tanto, la pertenencia plena de personas negras nacidas, criadas y educadas en territorio andaluz.

La infancia racializada, especialmente la negra, es doblemente invisibilizada en las políticas públicas y sufre racismo desde edades tempranas, a menudo sin reconocimiento social ni acompañamiento familiar. Aunque el hogar puede ser un espacio seguro de conexión con sus raíces, al salir al entorno escolar y público, estos niños y niñas se enfrentan a prejuicios y discriminación, empezando a tomar conciencia de su “otredad”. Generalmente reciben la etiqueta de migrantes de 2ª y 3ª generación y cargan con el estigma que hay sobre las personas que migran, pese a ostentar la nacionalidad española.

El racismo que vive la infancia negra es un tema aún poco abordado, especialmente en entornos mayoritariamente blancos donde predomina una visión “daltónica” que niega las diferencias (por ejemplo, cuando se dice que no se ve colores, que todos somos iguales) y dificulta el abordaje de la cuestión racial (sí somos de colores diferentes, pero tenemos los mismos derechos), sobre todo en el ámbito escolar. En muchos casos la infancia sufre en soledad y esta realidad afecta a su salud mental, a su autoestima y a su desarrollo pleno. Esta situación afecta directamente a nivel familiar, pues en la mayoría de los casos los progenitores tampoco tienen las herramientas para trabajar las emociones que surgen a raíz de la discriminación (principalmente en familias de adopción o mixtas, cuando la madre/padre no es racializada). Por esta razón se hace muy necesario un enfoque amplio e interseccional que incluya la crianza racializada como herramienta de apoyo familiar.

En este marco surge la *Afroescuela*, un espacio de crianza y educación afrocentrada donde trabajamos con infancia afrodescendiente y sus familias.

---

***“(...) se hace muy necesario un enfoque amplio e interseccional que incluya la crianza racializada como herramienta de apoyo familiar”***

---

A través de actividades lúdicas, pedagógicas y artísticas, promovemos la autoestima, el arraigo identitario y la generación de referentes positivos para niñas y niños racializados. Este espacio se convierte, además, en un punto de encuentro para familias, donde abordar conjuntamente los desafíos de la crianza racializada en contextos donde la diversidad aún es invisibilizada o folclorizada.

Uno de los proyectos más potentes generados por la Afroescuela ha sido la creación colectiva del libro *Afrohistorias: rescatando la tradición oral africana a través de cuentos\**, que recupera narrativas orales de diversas comunidades africanas, a través de los relatos de familiares y personas invitadas, y que ha sido ilustrado por la propia infancia afroandaluza. Esta iniciativa no solo rescata y dignifica la tradición oral africana, sino que permite que la infancia se vea reflejada en cuentos donde las protagonistas tienen su color de piel, su historia y su cultura.

Somos conscientes de que, además del acompañamiento emocional a la infancia en el entorno familiar, es sumamente importante luchar contra el racismo estructural en el ámbito escolar. En este sentido, desde MAD África, con la participación de las familias de la Afroescuela, hemos elaborado el informe *Retos y oportunidades para una coeducación antirracista\**, donde hemos identificado en el sistema educativo andaluz una ausencia de conciencia, planes y competencias interculturales críticas que impiden a la comunidad académica reconocer, conocer y poner en igual valor las identidades culturales diversas presentes en los centros educativos para generar una educación realmente inclusiva. De esta forma, estamos trabajando para construir una educación antirracista que transforme el currículo escolar, desmonte la historia única y amplíe el espectro de referentes, modelos y discursos.

---

**“(...) estamos trabajando para construir una educación antirracista que transforme el currículo escolar, desmonte la historia única y amplíe el espectro de referentes, modelos y discursos”**

---

\* *Afrohistorias e Informe Retos y oportunidades para una coeducación antirracista* fueron elaborados en el marco del proyecto de Educación para el Desarrollo Identidades Afroandaluzas: construyendo ciudadanía interculturales para una educación antirracista en Sevilla (2023).

Desde MAD África seguiremos tejiendo procesos colectivos, promoviendo espacios seguros para la infancia negra y acompañando a las familias en esta lucha por el reconocimiento, la dignidad y la equidad. Porque solo reconociendo el racismo podremos desmontarlo, y solo a través de un compromiso colectivo –especialmente de quienes ostentan privilegios– podremos caminar hacia una sociedad verdaderamente justa.

---

*“(...) solo a través de un compromiso colectivo podremos caminar hacia una sociedad verdaderamente justa”*

---



# CULTIVANDO IGUALDAD

## 24 Y 25 DE ABRIL: IV ENCUENTRO DE LA RED DE UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS (RUIUPA)



Las Unidades de Igualdad de las universidades públicas andaluzas se dieron cita durante dos intensas jornadas en la Universidad de Almería, en el marco del IV Encuentro de la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas (RUIUPA). Este evento, organizado por la Unidad de Igualdad de la UAL, tuvo como principal objetivo consolidar la colaboración interuniversitaria, favorecer el intercambio de experiencias y articular estrategias conjuntas frente a los desafíos comunes que afrontan las instituciones en materia de igualdad.

*Las unidades de igualdad de las universidades públicas definen acciones conjuntas en la UAL.*

[Noticia en UALnews](#)

A lo largo del encuentro se abordaron cuestiones clave como la conciliación y la corresponsabilidad, el desarrollo e implementación de planes de igualdad en los ámbitos de la docencia, la investigación y la gestión, así como la inclusión de la perspectiva de género y la diversidad LGBTI en el ámbito universitario. Además, se profundizó en temas fundamentales para el futuro de estas unidades, tales como la financiación y sostenibilidad, la visibilización del impacto colectivo, la identificación de buenas prácticas y sinergias, y la elaboración de propuestas institucionales orientadas a reforzar y consolidar las políticas de igualdad en red.

## 24-26 DE ABRIL: DIGO! FEST 2025



Cultura UAL, con la colaboración de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería y La Oficina Producciones, ha organizado el festival DIGO!Fest 2025, celebrado del 24 al 26 de abril y centrado en las diversidades y disidencias sexoafectivas y de género. En esta cuarta edición, la programación ha girado en torno al “folclore queer”, afianzando a DIGO!Fest como cita universitaria de referencia para la visibilización y la inclusión.

Entre las actividades destacadas, se incluyó la grabación en directo, desde el campus, del conocido programa Wisteria Lane de RNE, con la participación activa de varias vicerrectoras de universidades andaluzas, lo que reforzó el carácter institucional y la transversalidad de la iniciativa.



*DIGO!Fest 2025 sacude Almería con su 'punto canalla' sobre diversidades y disidencias sexoafectivas y de género*

[Noticia en UALnews](#)

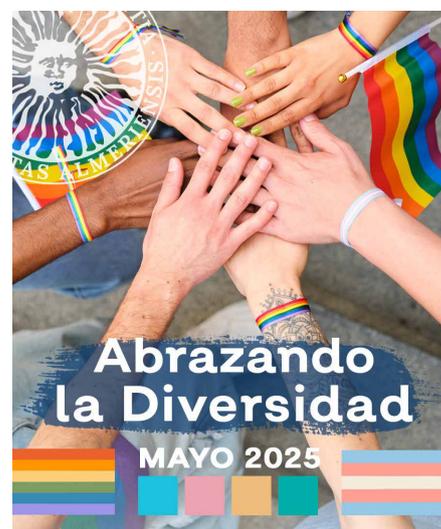
Esta edición ha coincidido, además, con la celebración en la UAL del IV Encuentro de la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas (RUIUPA), generando una valiosa sinergia entre propuestas culturales, académicas y políticas en favor de la igualdad, la diversidad y la colaboración interuniversitaria.

## MAYO Y JUNIO: CAMPAÑA “ABRAZANDO LA DIVERSIDAD: JORNADAS PARA UNA UAL LIBRE DE DISCRIMINACIÓN”

La Universidad de Almería, fiel a su compromiso con la promoción de la igualdad y el respeto a la diversidad, ha puesto en marcha la campaña "ABRAZANDO LA DIVERSIDAD: Jornadas para una UAL libre de discriminación". Esta iniciativa se enmarca en torno al 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia, y al 28 de junio, Día del Orgullo, aunque este año, debido a las particularidades del calendario académico y la coincidencia con otras fechas relevantes, el programa se ha iniciado de manera excepcional el 6 de mayo.

Uno de los objetivos fundamentales de la campaña para esta edición ha sido visibilizar la diversidad y hacerla protagonista, aprovechando también la conmemoración del 16 de mayo, Día Internacional de la Convivencia en Paz. De este modo, las Jornadas han aunado en su propuesta la defensa de los derechos LGTBI+ y la promoción de una convivencia respetuosa e inclusiva en toda la comunidad universitaria.

A lo largo de estas semanas, y adaptándose a los ritmos de la vida universitaria, la comunidad universitaria ha podido participar en un amplio abanico de actividades, como conferencias, talleres formativos, mesas de debate y otros espacios de encuentro, centrados en temas clave como la identidad de género, la diversidad sexual, la convivencia y el fomento del buen trato.





## 6 DE MAYO: TALLER "MÁS ALLÁ DEL 'MATCH' Y DEL 'REALITY': APRENDE A CONSTRUIR RELACIONES SALUDABLES Y RESPETUOSAS"



El 6 de mayo, en la Sala de Usos Múltiples del Edificio Central, se celebró un taller impartido por el profesor Cristian Rodríguez Valbuena, del Departamento de Enfermería, y organizado por la Unidad de Igualdad. Con una duración de 5 horas repartidas en turnos de mañana y tarde, la actividad estuvo dirigida a analizar las relaciones tóxicas, explorando dinámicas de control, dependencia emocional y manipulación tanto en parejas heterosexuales como en relaciones LGTBIQA+. Se fomentó la reflexión crítica para identificar patrones dañinos y desarrollar herramientas orientadas a la construcción de vínculos afectivos saludables.

Más allá del 'match' y del 'reality': aprende a construir relaciones saludables y respetuosas

- Concienciación sobre los **patrones de relaciones tóxicas**
- Identificación de **red flags** en las relaciones
- Desarrollo de herramientas para **afrontar** y **prevenir** relaciones dañinas
- Promoción de construcción de relaciones afectivas **saludables**
- Fomento de **reflexión** y el aprendizaje colectivo

📅 6 DE MAYO  
9.30-14.30h o 16.00-21.00h (2 turnos)

📍 Sala Usos Múltiples (Edif. Central)

igUALdad

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

# 15 DE MAYO: SEMINARIO "SENSIBILIZACIÓN Y RETOS JURÍDICOS DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI"

La Unidad de Igualdad, en colaboración con el Departamento de Derecho, organizó el 15 de mayo en el Auditorio de la UAL un seminario de dos horas centrado en la evolución legal de la igualdad LGTBI y los actuales retos de su protección jurídica. La actividad, dirigida por el profesor titular de Derecho Civil Víctor Bastante Granell, abordó casos reales de discriminación y delitos de odio, además de analizar el marco legal vigente y realizar una comparativa entre la normativa nacional e internacional, ofreciendo también información práctica sobre los mecanismos de denuncia disponibles.

El seminario tuvo como objetivo sensibilizar y ampliar el conocimiento legal acerca de los derechos del colectivo LGTBI, contribuyendo así a la promoción de una sociedad más justa, igualitaria y tolerante.



Seminario (2h) **15 mayo** jueves, 9:00 h

Sensibilización y retos jurídicos en los derechos de las personas LGTBI



**Víctor Bastante Granell**

Profesor Titular de Universidad de Derecho Civil de la UAL

Colabora: Departamento de Derecho



DEPARTAMENTO DE DERECHO

Auditorio UAL



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

igUALdad



# 19 DE MAYO: TALLER "DIVERSIDAD DE COLORES: LUDOPEDAGOGÍA PARA LA CAPACITACIÓN SOBRE DELITOS DE ODIO LGTBIQA+"

La Unidad de Igualdad y la Defensoría Universitaria organizaron este taller de 2 horas de duración, que tuvo lugar el 19 de mayo en la Sala Bioclimática de la UAL y fue impartido por ONG Mujeres en Zona de Conflicto

A través del juego pedagógico "Diversidad de colores", un juego de rol participativo que acompaña a cinco personas del colectivo LGTBIQA+ en diferentes situaciones, se fomentó el aprendizaje a través de la experiencia y la participación activa.

Esta actividad permitió desarrollar la empatía y aprender a actuar ante situaciones reales, completando así la formación personal y profesional en materia de igualdad, inclusión y derechos de las personas que participaron en el taller.



Taller (2h) 19 mayo Lunes, 12:00 h

Diversidad de colores: ludopedagogía para aumentar la capacitación sobre delitos de odio por motivos LGTBIQA+

IMPORTE:

ONG Mujeres en Zona de Conflicto

UBICACIÓN:

Sala Bioclimática UAL (Edificio A)



# 28 DE JUNIO: VÍDEO INSTITUCIONAL CON LA LECTURA DE UN MANIFIESTO POR EL DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO

Como cierre de esta campaña, la Universidad de Almería optó por un formato innovador y de amplio alcance, publicando un vídeo institucional en su canal de YouTube. En él, representantes de diferentes colectivos de la UAL dieron lectura a un manifiesto elaborado en colaboración con la Red de Universidades por la Diversidad (RUD), así como a un texto propio de la institución. Esta iniciativa audiovisual ha permitido llegar a un público más amplio y reforzar la visibilidad del compromiso firme y activo de nuestra universidad con la diversidad y la igualdad de derechos para todas las personas, culminando así la campaña de “ABRAZANDO LA DIVERSIDAD”.

*YouTube: Manifiesto en Defensa de los Derechos LGTBIQA+ Día Internacional del Orgullo 2025*

**VÍDEO INSTITUCIONAL**

*La UAL reafirma su compromiso con la diversidad en la conmemoración del Día del Orgullo*

**Noticia en UALnews**



# 13 DE MAYO: I JORNADAS DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA CONTRA LA TRATA Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL

Coincidiendo en el mes de mayo y como antesala a la campaña "ABRAZANDO LA DIVERSIDAD", la UAL acogió el pasado 13 de mayo de 2025 las I Jornadas de Protección a la Infancia y la Adolescencia contra la Trata y la Explotación Sexual. Celebradas en nuestro campus, estas jornadas fueron organizadas por la ONGD Mujeres en Zona de Conflicto (MZC), APRAMP y la Fundación Márgenes y Vínculos, contando con el apoyo y la colaboración del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

Dirigidas a profesionales presentes y futuros que intervienen con menores, así como a entidades sociales, educativas y administraciones públicas, la iniciativa tuvo como objetivo principal reforzar la protección de la infancia y la adolescencia frente a la trata y la explotación sexual, promoviendo la sensibilización, la prevención y la intervención especializada. A lo largo de la jornada se ofrecieron herramientas teóricas y prácticas desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos, abordando tanto la intervención directa como el trabajo preventivo en entornos educativos y comunitarios.

**I JORNADAS**  
Protección a la Infancia y Adolescencia  
**CONTRA LA TRATA Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL**

Dirigidas a:  
Colectivos y entidades sociales de atención a la infancia y adolescencia.  
Futuras y futuros profesionales que desarrollen funciones de atención a la infancia y adolescencia.  
Administraciones públicas locales y provinciales.

**13 MAYO**  
**09:30h**

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA  
SALA DE CONFERENCIAS DEL EDIFICIO DE ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ORGANIZAN: MZC, APRAMP  
FINANCIAN: Plan Camino, Gobierno de Almería, COLABORA: Universidad de Almería

INSCRIPCIÓN AQUÍ

[+Info y Programa](#)



# 14 DE MAYO: CARMEN DE BURGOS: LEGADO, IGUALDAD Y FILATELIA

El pasado 14 de mayo, celebramos en el Auditorio una presentación del sello dedicado a Carmen de Burgos, figura fundamental del feminismo español y patrona de la Facultad de Humanidades. El acto, integró una entrevista-conversación multidisciplinar en la que se profundizó en la dimensión histórica, literaria, jurídica y filatélica de la autora.

Aportaciones como la de la profesora Mónica Fernández Amador, que contextualizó la vida de Burgos, y la de M<sup>a</sup> Isabel Navas Ocaña, que subrayó su influencia intelectual y pionera en el acceso de la mujer a la educación, ilustraron la trascendencia de Colombina como periodista, defensora del divorcio y activista por el derecho al voto y la reforma legislativa. El experto en filatelia Francisco Gutiérrez Gómiz destacó el valor simbólico del sello –integrado en la serie “8M todo el año”– como instrumento de memoria y visibilidad de referentes femeninos en la sociedad contemporánea.

La jornada incluyó la propuesta interactiva “Cartas para el Futuro”, donde los asistentes participaron escribiendo y enviando postales mataselladas desde el propio Auditorio, en homenaje al legado de comunicación, igualdad y compromiso que representa Carmen de Burgos.



**Carmen de Burgos Legado, Igualdad y Filatelia**

12:00 h.  
Auditorio UAL

**Miércoles, 14 de mayo de 2025**

**Mónica Fernández Amador**  
Profesora de Historia Contemporánea de la UAL

**María Isabel Navas Ocaña**  
Catedrática de Teoría de la Literatura de la UAL

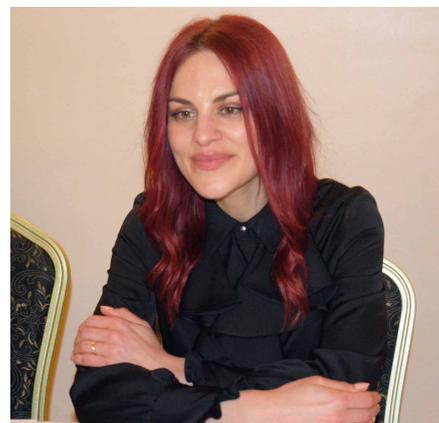
**Francisco Gutiérrez Gómiz**  
Experto en Filatelia

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social



# 15 DE MAYO: ENCUENTRO DE 20 INVESTIGADORAS DE LA UAL CON SARA GARCÍA

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería participó en el encuentro celebrado en el marco de las XIII Jornadas Astronómicas de Almería, que reunió a una veintena de investigadoras con Sara García, bióloga molecular y primera mujer astronauta de la Agencia Espacial Europea. En este encuentro, desarrollado en un clima de cercanía y colaboración, se compartieron trayectorias personales y se reflexionó sobre los retos y oportunidades de la presencia femenina en las ciencias y el sector aeroespacial. La cita puso de manifiesto la importancia de las mujeres como referentes para las futuras generaciones, el fomento de vocaciones STEM/STEAM femeninas y el fortalecimiento de redes interdisciplinares.



*Una veintena de investigadoras de la UAL mantienen un encuentro con Sara García*

[Noticia en UALnews](#)



# 16 DE MAYO: DÍA INTERNACIONAL DE LA CONVIVENCIA EN PAZ

La Universidad de Almería se sumó a la conmemoración del Día Internacional de la Convivencia en Paz, impulsado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, con una jornada especial celebrada el 16 de mayo en el campus. La organización del evento fue resultado del trabajo conjunto de la Comisión de Convivencia, la Defensoría Universitaria, el Vicerrectorado de Estudiantes, la Secretaría General y la Unidad de Igualdad, cuya implicación es la de promover un enfoque transversal de igualdad, respeto y diversidad en el desarrollo de las actividades.

La programación incluyó iniciativas participativas como una gymkana por la paz, la lectura de un manifiesto institucional y una conferencia-taller sobre la gestión positiva de conflictos en el ámbito universitario. Con ello, la UAL reafirmó su compromiso con la construcción de una comunidad universitaria basada en los valores de la paz, la igualdad y la inclusión, destacando la importancia de la participación de la Unidad de Igualdad en estos espacios de diálogo y transformación social.



# 5 Y 6 DE JUNIO: XVIII ENCUENTRO DE LA RED DE UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA EXCELENCIA UNIVERSITARIA RUIGEU 2025



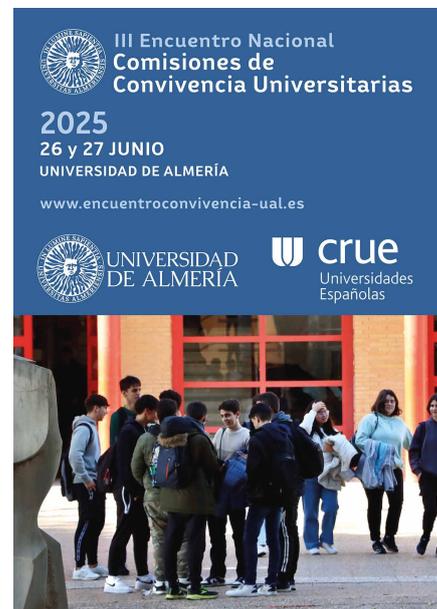
La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería participó en el XVIII Encuentro Estatal de la RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria) que se celebró los días 5 y 6 de junio de 2025 en la Universidad de Extremadura, en Badajoz, congregando a más de 50 universidades españolas. Durante dos jornadas, se compartieron y debatieron experiencias y buenas prácticas en políticas de igualdad de género, abordando temas como la brecha digital, el impacto de la inteligencia artificial, la transferencia de conocimiento desde una perspectiva de género y la prevención de violencias machistas. El evento incluyó una conferencia inaugural, sesiones de trabajo y mesas redondas, cerrando con una asamblea plenaria para definir las próximas líneas de acción conjunta de la red.



# 26 Y 27 DE JUNIO: III ENCUENTRO NACIONAL DE COMISIONES DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIAS

La Universidad de Almería acogió los días 26 y 27 de junio de 2025 el III Encuentro Nacional de Comisiones de Convivencia Universitarias, un foro que reunió a miembros de estas comisiones de distintas universidades españolas para compartir y enriquecer estrategias de prevención y resolución de conflictos en el ámbito académico. Con un enfoque participativo, las sesiones incluyeron metodologías como la mediación, procesos restaurativos y mecanismos alternativos a las sanciones, además de impulsar la creación de una Red Estatal (RedCCU) para fortalecer el trabajo colaborativo y profesionalizar la convivencia universitaria.

La presencia activa de las Unidades de Igualdad en las redes de convivencia universitaria resulta fundamental para garantizar un enfoque integral en la gestión y prevención de los conflictos dentro de las instituciones académicas. Su participación permite incorporar de forma transversal la perspectiva de género, diversidad y derechos humanos en las políticas y prácticas de convivencia, enriqueciendo la labor de las comisiones y facilitando la detección temprana de situaciones discriminatorias o de acoso. Asimismo, la colaboración estrecha entre Unidades de Igualdad y Comisiones de Convivencia favorece el diseño de estrategias más inclusivas, justas y eficaces, alineadas con los principios de igualdad, respeto y equidad que deben regir la vida universitaria.



*Las universidades españolas se dan cita en la UAL para avanzar conjuntamente en sus comisiones de convivencia*

[Noticia en UALnews](#)



# DEL 1 AL 10 DE JULIO: VI EDICIÓN DEL CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS



**VI CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS**  
1 al 10 Julio 2025

igUALdad

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Escuela Superior de Ingeniería

DIPUTACIÓN DE ALMERÍA

Del 1 al 10 de julio se celebra la sexta edición del Campus Tecnológico para Chicas, una iniciativa impulsada por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería que consolida el compromiso institucional en la promoción de las vocaciones científicas y tecnológicas entre las jóvenes. Este programa, dirigido a alumnas de ESO, representa una apuesta estratégica para reducir la brecha de género en áreas STEM, especialmente en el ámbito de la ingeniería. A través de talleres prácticos, proyectos innovadores y el contacto directo con mujeres referentes del sector, el Campus no solo fomenta el talento femenino, sino que refuerza el papel de la UAL como agente transformador hacia una mayor igualdad y presencia de mujeres en el ámbito científico y tecnológico.



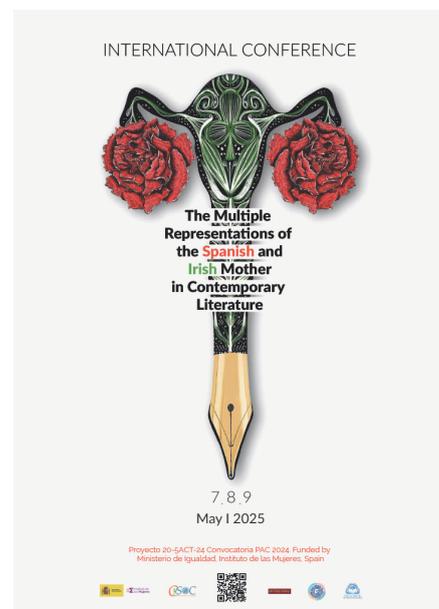
*El Campus Tecnológico para Chicas alcanza su sexta edición impulsando la cantera de científicas*

[Noticia en UALnews](#)

# CRÓNICA CONGRESO INTERNACIONAL “LAS MÚLTIPLES REPRESENTACIONES DE LA MADRE EN LA LITERATURA IRLANDESA Y ESPAÑOLA CONTEMPORÁNEA”

Para finalizar la sección, y en el marco de “Cultivando Igualdad”, queremos destacar cómo, en la Universidad de Almería, se promueven y consolidan espacios intelectuales, culturales y de encuentro que contribuyen de manera decisiva a la transformación social y al avance en la igualdad de género.

Un ejemplo especialmente destacado en este periodo ha sido la celebración, del 7 al 9 de mayo de 2025, del Congreso Internacional “Las múltiples representaciones de la madre en la literatura irlandesa y española contemporánea”. Este congreso, único en la UAL en obtener el respaldo del Instituto de las Mujeres durante la convocatoria de 2024, ha situado a la UAL como referente en los estudios feministas y de maternidad al reunir a investigadoras, escritoras y artistas de reconocido prestigio en torno a un debate transnacional, interdisciplinar y profundamente transformador. Más allá de sus aportaciones docentes y teóricas, el encuentro supuso una apuesta inédita por la conciliación, la accesibilidad y la inclusión real, aspectos que han sido señalados como modelo para futuros eventos académicos. El reconocimiento institucional que comporta y la consolidación de redes internacionales de investigación reafirman el compromiso de la Universidad de Almería con el avance de la igualdad en el ámbito universitario.



**International Conference “The Multiple Representations of the Irish and Spanish Mother in Contemporary Literature”.**  
Diseño de la artista Valeria Duka.

## CULTIVANDO IGUALDAD. CRÓNICA

# DE CUERPO Y PAPEL: IMAGINAR LA MATERNIDAD EN LA LITERATURA IRLANDESA Y ESPAÑOLA CONTEMPORÁNEAS

Del 7 al 9 de mayo de 2025, la Universidad de Almería acogió el Congreso Internacional *Las múltiples representaciones de la madre en la literatura irlandesa y española contemporánea*. Este encuentro académico reunió a investigadoras, escritoras, artistas y docentes para explorar las diversas formas de representación de la maternidad en ambas tradiciones literarias. El evento fue coorganizado por los profesores del departamento de Filología, Área de Inglés, de la UAL, Madalina Armie, Germán Asensio y Verónica Membribe, y se desarrolló con una gran carga intelectual y emocional, lo que refleja el creciente interés por la maternidad como categoría crítica y política dentro de los estudios literarios y culturales. Cabe destacar que esta ha sido la única actividad seleccionada como beneficiaria en la convocatoria 2024 del Instituto de las Mujeres para la organización de actividades académicas. Este reconocimiento valida la relevancia del congreso y subraya el compromiso institucional con la promoción de los estudios feministas, de género y de maternidad en el ámbito investigador.

La jornada inaugural comenzó con una conferencia magistral de la investigadora de la Universidad de York, Canadá, Andrea O'Reilly, figura clave en los estudios sobre maternidad y fundadora de la matricrítica. O'Reilly propuso un marco teórico ambicioso y necesario para analizar las ficciones contemporáneas desde la perspectiva de la maternidad como experiencia relacional y estructuralmente situada. A través de un



### VERÓNICA MEMBRIVE PÉREZ

- **Doctora en literatura irlandesa por la Universidad de Almería.**
- **Profesora Ayudante Doctora en el Departamento de Filología de la Universidad de Almería.**

análisis comparado de las novelas *Soldier Sailor* de Claire Kilroy y *Mothers Don't* de Katixa Agirre, puso de relieve cómo las narrativas maternas pueden desafiar y reescribir las convenciones del relato moderno. Su intervención fue aclamada por los y las asistentes y estableció un tono reflexivo y comprometido para el resto del congreso.

Ese mismo día, la escritora irlandesa Catherine Dunne ofreció una ponencia emotiva y crítica en torno a su novela *A Good Enough Mother*, en la que abordó las heridas invisibles y las estructuras de contención que han atravesado históricamente la maternidad en Irlanda. La escritora compartió sus vivencias personales como madre y autora, y defendió la necesidad de escribir desde la experiencia para poder incidir en el imaginario colectivo. Su presencia, generosa y cercana, propició un diálogo intergeneracional con el público, que fue uno de los momentos más íntimos y reveladores del encuentro.

Uno de los rasgos más distintivos del congreso fue su apuesta decidida por la conciliación y la inclusión. Todo el evento se diseñó en formato híbrido para facilitar la participación de investigadoras con responsabilidades de cuidado o con dificultades para desplazarse. Para quienes asistieron de forma presencial, se ofreció un servicio de ludoteca gestionado por personal especializado, lo que permitió que madres con hijos/as pudieran asistir a las sesiones con mayor tranquilidad. Esta iniciativa fue recibida con entusiasmo por las asistentes y subrayó el compromiso del comité organizador con una praxis feminista real y aplicada. Igualmente, el congreso se desarrolló en un espacio que favorecía la interacción informal y el intercambio constante entre ponentes y asistentes, lo que generó una atmósfera de comunidad crítica muy valorada por las participantes.

Paralelamente al programa académico, se inauguró la exposición artística *Poéticas de la maternidad*, comisariada por Valeria Duka y situada en la Sala Bioclimática de la UAL. Esta muestra combinaba ilustraciones, poesía visual y videopoesía. A medida que el público recorría la exposición, se escuchaban

---

**“(...) las narrativas maternas pueden desafiar y reescribir las convenciones del relato moderno”**

---

poemas recitados por la poeta estadounidense Julie Kane, lo que generaba una experiencia multisensorial en la que la voz y la imagen se entrelazaban para interpelar emocional e intelectualmente a quienes la visitaban. Esta integración de lenguajes y formatos fue una de las innovaciones más celebradas del evento, pues permitía que la maternidad fuera abordada también desde sus dimensiones sensoriales y no racionales.

La segunda jornada del congreso mantuvo un alto nivel de participación y profundidad crítica. La reconocida escritora y ensayista Laura Freixas impartió una conferencia en español sobre la construcción cultural de la figura materna que analizaba cómo la literatura ha contribuido tanto a consolidar estereotipos como a subvertirlos. Su intervención incluyó una reflexión lúcida sobre el lugar de las escritoras en el canon, las tensiones entre maternidad y creación, así como el valor político de los relatos autobiográficos. Por la tarde, la poeta Julie Kane ofreció una lectura poética que conmovió al público, pues sus versos, cargados de humor, ternura y crudeza, narraban episodios cotidianos de la maternidad desde una perspectiva tan personal como universal. Este momento de pausa lírica supuso un contrapunto emotivo que enriqueció el programa y permitió conectar los contenidos teóricos con la vivencia poética.

La última jornada contó con la conferencia de clausura de Pilar Iglesias Aparicio, investigadora independiente con una trayectoria destacada en estudios comparados sobre instituciones de represión a mujeres en España e Irlanda. Su intervención, de gran carga documental y política, abordó las violencias institucionales ejercidas contra madres en ambos países durante el siglo XX. Esta ponencia cerró el congreso con una mirada crítica que enlazaba pasado y presente, memoria y reparación, y puso en evidencia la necesidad de seguir investigando desde una perspectiva feminista transnacional y la conexión entre Irlanda y España.

---

***“Esta integración de lenguajes y formatos fue una de las innovaciones más celebradas del evento, pues permitía que la maternidad fuera abordada también desde sus dimensiones sensoriales y no racionales”***

---

Durante las tres jornadas, se desarrollaron mesas temáticas que abordaron una gran variedad de enfoques y perspectivas: desde el arrepentimiento materno hasta la monstruosidad, las maternidades migrantes o las genealogías materno-filiales. Las comunicaciones exploraron textos literarios en inglés y en español, tanto del canon como de autoras emergentes, y se apoyaron en marcos teóricos como los estudios de género, la teoría psicoanalítica, los estudios culturales, la traducción feminista o la crítica postcolonial. La diversidad de procedencias académicas de las ponentes enriqueció los debates y permitió establecer conexiones productivas entre contextos aparentemente distantes.

Más allá de sus aportaciones académicas, el congreso se convirtió en un espacio de encuentro, cuidado y reivindicación. Las participantes destacaron la calidad organizativa y la coherencia entre los contenidos y las formas y este evento demostró que es posible hacer ciencia con cuidado, diálogo y responsabilidad política. La maternidad, lejos de ser un obstáculo para la investigación, se erigió en el centro mismo del pensamiento, como experiencia encarnada, pero también como construcción cultural y como categoría crítica desde la que leer, escribir y transformar.

Este congreso ha contribuido a consolidar una red de investigadoras interesadas en los estudios de maternidad desde perspectivas literarias, culturales y artísticas, y ha visibilizado líneas de investigación que durante años han estado marginadas dentro de la academia. No solo ha ampliado los horizontes teóricos de los estudios literarios feministas, sino que ha generado inspiración y compromiso.

---

***“La maternidad, lejos de ser un obstáculo para la investigación, se erigió en el centro mismo del pensamiento (...)”***

---