

igUALdad

Nº 29

Diciembre 2025

ENTREVISTAS

SILVIA RUEDA PASCUAL

ANA DE MIGUEL ÁLVAREZ

ARTÍCULOS

CANADÁ Y ESPAÑA ANTE EL RETO DE LA IGUALDAD STEM:
EXPERIENCIAS COMPARTIDAS Y POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

LAS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS A FAVOR DE LA
CONCILIACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

UN PASEO COEDUCATIVO

DESIGUALDAD, POLÍTICAS DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD

UN PASO MÁS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO: LA COMISIÓN
DE IGUALDAD EN LA LEY ESTATAL DE COOPERATIVAS

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSITAT JAUME I



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 29

DICIEMBRE 2025

igUALdad

www.igualdad.ual.es

 Cultivando igUALdad

EQUIPO EDITORIAL:

Dirección: Maribel Ramírez Álvarez

Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

Dirección adjunta: Inmaculada López García

Directora de la Unidad de Igualdad.

CONSEJO EDITORIAL:

Mª del Mar Gómez Lozano

Profesora de la UAL.

Víctor Bastante Granell

Profesor de la UAL.

Jesús Muyor Rodríguez

Profesor de la UAL.

Luz María Antequera Martínez

Responsable de la Unidad de Igualdad.



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 29. DICIEMBRE 2025

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. SILVIA RUEDA PASCUAL PROFESORA TITULAR DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA	06
ENTREVISTA. ANA DE MIGUEL ÁLVAREZ PROFESORA TITULAR DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS	12
ARTÍCULO. CANADÁ Y ESPAÑA ANTE EL RETO DE LA IGUALDAD STEM: EXPERIENCIAS COMPARTIDAS Y POLÍTICAS DE INCLUSIÓN JUAN ANTONIO LÓPEZ RAMOS	18
ARTÍCULO. LAS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS A FAVOR DE LA CONCILIACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA	24
ARTÍCULO. UN PASEO COEDUCATIVO ANA MAGALLANES CAMÓN	30
ARTÍCULO. DESIGUALDAD, POLÍTICAS DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD ANA GABRIELA BUQUET CORLETO	35
ARTÍCULO. UN PASO MÁS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO: LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN LA LEY ESTATAL DE COOPERATIVAS ROSARIO CAÑABATE POZO	40
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD UNIVERSITAT JAUME I	50
RESEÑA. UNA CUESTIÓN DE GÉNERO: ENSEÑANDO IGUALDAD A TRAVÉS DEL CINE DORINA C. SUCIU GAVRILOAIE	56
RESEÑA. "QUEEN", DE ALBERTO RAMOS. EL CHOQUE DE CULTURAS Y LA URGENCIA DE EDUCAR EN HUMANIDAD MIGUEL PÉREZ RODRÍGUEZ	61
RESEÑA. ESCUCHAR EL CUERPO: NARRATIVAS DE VIDA, ACTIVIDAD FÍSICA Y CÁNCER EN "DÉJAME SER LA MUJER QUE QUIERO SER" JUAN LEANDRO CEREZUELA RUIZ	67
TERRITORIO ESTUDIANTE. DAR TAMBIÉN ES RECIBIR MARÍA SÁNCHEZ MOYA	72
TERRITORIO SOCIAL. OBLATAS: UNA HISTORIA DE MUJERES QUE ACOMPAÑAN A MUJERES EN ANDALUCÍA PROGRAMA OBLATAS ALMERÍA (PROYECTO SOCIAL HERMANAS OBLATAS)	76
RECONOCIMIENTOS	81
CULTIVANDO IGUALDAD	83

EDITORIAL

IGUALDAD

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

El espíritu de Beijing

Hace treinta años, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, se convirtió en un hito histórico para los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Este aniversario, lejos de limitarse a la memoria, nos interpela sobre el avance real y los desafíos pendientes. La reciente conferencia sobre esta temática impartida por Isabel Martínez Lozano, como representante de la Fundación ONCE en el I Congreso Internacional “Mujeres y Diversidades”, celebrado en Jaén durante los días 23 y 24 de octubre, nos recordó, con una lucidez inspiradora, cuán vigente sigue siendo la agenda de Beijing.

Isabel nos invitó a “mirar al mundo a través de los ojos de las mujeres”, utilizando una mirada interseccional, diversa y profundamente humanista. Su intervención nos confrontó con la cruda realidad: ningún país ha alcanzado aún la igualdad plena y persisten las brechas en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Su repaso de los logros obtenidos –desde los avances legislativos y la mayor representación de mujeres en la vida política, hasta la consolidación de instituciones como el Ministerio de Igualdad– estuvo marcado, a la vez, por la alerta ante retrocesos y resistencias. Especialmente commovedora fue la referencia a los movimientos colectivos que, como en la leyenda de Penélope, avanzan tejiendo y destejiendo logros frente a las oleadas reaccionarias.

Los análisis de organismos internacionales son claros: seguimos enfrentando enormes retos en materia de corresponsabilidad, violencia de género, brecha salarial y de cuidados, así como en la integración de



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

nuevas generaciones y diversidades en el movimiento feminista. Datos recientes muestran que, al ritmo actual, necesitaremos décadas para alcanzar la paridad en empleo y liderazgo o para cerrar las desigualdades salariales y de cuidados.

Tres décadas después, los ecos de aquella declaración siguen resonando en nuestras aulas, en los pasillos de las universidades y en cada espacio donde se construye conocimiento. Gracias a aquel impulso, hoy miramos con más conciencia las brechas que nos rodean y reconocemos que el progreso solo es verdadero cuando incluye a todas las personas. Sin embargo, también sabemos que ningún avance está garantizado: los derechos conquistados pueden estancarse o retroceder si las nuevas generaciones no los sienten como propios.

Por eso, este aniversario no es solo conmemoración, sino compromiso. Nos invita a leer Beijing desde el presente: a reinterpretar sus 12 esferas de acción en el lenguaje de hoy –el de la igualdad digital, la responsabilidad y la diversidad real– y a reconocer nuestra responsabilidad compartida. La igualdad de género no es un legado acabado, sino un proyecto vivo que necesita ideas jóvenes, voces valientes y alianzas que crucen disciplinas, culturas y generaciones.

El año 2025 marca un momento clave no solo para hacer balance, sino para renovar compromisos y exigir, como sociedad, un cambio más urgente y profundo. La igualdad es tarea y responsabilidad compartida. Cada pequeño avance, cada voz, cada nueva generación, cuenta. En las universidades, cuna del pensamiento crítico y la innovación social, recae una parte esencial de esta tarea. Treinta años después de Beijing, nuestra misión es mantener encendida esa llama: seguir preguntando, seguir transformando, seguir creyendo que un mundo más justo es posible... y que empieza, también, aquí.

ENTREVISTA

SILVIA RUEDA PASCUAL

Silvia Rueda Pascual, ingeniera informática, doctora y profesora titular en la Universidad de Valencia, es una destacada promotora de iniciativas para impulsar la igualdad y las vocaciones STEM en la educación superior y la administración, siendo un referente tanto para el alumnado como para equipos docentes e institucionales. Es una gran comunicadora, capaz de ofrecer un análisis crítico y reflexivo de la realidad y, al mismo tiempo, aportar una visión inspiradora y estratégica de cara al futuro.

Entrevista realizada por **Esther Benavides Junquera**. Se puede escuchar en formato podcast en la [web de RadioUAL, en el programa "Entrevistando a"](#).

igUALdad (I.G.) En tu trayectoria liderando iniciativas para impulsar la igualdad, ¿cuáles han sido los retos y aprendizajes más significativos?

Silvia Rueda (S.R.) Lo más significativo, tanto en retos como en aprendizajes, tiene que ver con las personas y entender que, sin tus compañeros y tus compañeras, por mucha ilusión que les pongas, las cosas es difícil que salgan adelante. Muchas de las cosas que hacemos en la línea del fomento de las vocaciones STEM es por interés personal, de activismo, porque es algo voluntario. Y es positivo que tengamos este interés, pero también plantea dificultades porque supone retos a la hora de encontrar tiempo y de mantener la dedicación de todas las personas. Estamos presionando en este sentido, para que esto deje de ser activismo y forme parte de las actividades que tenemos que hacer como personal investigador y docente y que nos sea reconocido.

I.G. Fruto de ese voluntariado que señalas, que desde luego debería estar ya reconocido, colaboras activamente en foros, seminarios y jornadas sobre igualdad y STEM. ¿Qué aporta ese diálogo interdisciplinar y la colaboración entre instituciones para afrontar esos desafíos?

S.R. Como en cualquier problema, siempre es mejor unir esfuerzos y trabajar de manera conjunta para generar sinergias. Yo que vengo de áreas científico-tecnológicas, pero al final a lo que me dedico es a impactar en las personas, creo que es muy importante que haya una relación



•**Ingeniera Informática y Doctora en Ingeniería Informática por la Universitat de València.**

•**Profesora Titular en el Departamento de Informática de la Universitat de València.**

•**Vicepresidenta 2ª del Colegio Oficial de Ingeniería Informática de la Comunidad Valenciana (COIICV).**

entre las diferentes áreas de conocimiento y un trabajo interdisciplinar. La falta de vocaciones, el desequilibrio de la presencia de mujeres en determinadas áreas o la falta de estudios específicos sobre mujeres, es un problema complejo, que empieza: desde la educación que tienen los niños y niñas en el momento de nacer... Por ello, familias y profesorado tienen un impacto directo, pero de ahí empezamos a avanzar a las instituciones de educación superior, a los contextos de trabajo, tanto en la administración como en las empresas. Es un problema, como digo, muy complejo y que necesitamos colaborar todas las partes.

I.G. Has señalado algunos factores que siguen dificultando la presencia femenina en estas disciplinas, por ejemplo, la educación. ¿En qué sentido afecta para que no haya más mujeres en carreras STEM?

S.R. Si no tuviéramos condicionantes externos la proporción de mujeres y hombres en una determinada profesión o en unos determinados estudios debería estar equilibrada. Vemos que hay profesiones que están muy feminizadas y otras muy masculinizadas. Esos condicionantes, que son complejos, se han analizado en profundidad y tenemos mucha información de cuáles son las causas. Al tratarse de un problema cultural de educación y no de un problema biológico, tiene diferencias sociales y tiene factores culturales. Hay condicionantes como la invisibilización de las mujeres a lo largo de la historia, provocando esa falta de referentes en las que verse identificadas. En los libros de texto de secundaria, por ejemplo, no se llega a un 13% de referentes femeninas. Otra de las cosas que influye también es que a partir de los seis años las niñas empiezan a pensar que no son muy inteligentes, que muy inteligentes sólo son los chicos. Las niñas tienen una ansiedad muy grande en el desempeño de las actividades relacionadas con las matemáticas, y ¿por qué? Uno de los problemas tiene que ver con el desarrollo de las capacidades matemáticas, con la base, que es la visión espacial, que se desarrolla cuando los bebés manipulan objetos rígidos como coches, como piezas de bloques y que se desarrolla muchísimo menos cuando tienen objetos blandos como las muñecas. Así que lo primero que está influyendo es cuando les damos determinados juguetes a los bebés. Hay estudios que nos indican que no lo podemos evitar, que tenemos esos sesgos, y aunque pensemos que tratamos igual a los niños y a las niñas no lo hacemos. Así que ellas empiezan a tener menos capacidades a la hora de tener esta visión espacial que es la base de las

"Si no tuviéramos condicionantes externos la proporción de mujeres y hombres en una determinada profesión o en unos determinados estudios debería estar equilibrada"

matemáticas y a sentir una gran ansiedad por las matemáticas; tanta ansiedad y tan dependiente de los estereotipos que en otros estudios y experimentos han comprobado que, si a las chicas les ponen una tarea matemática de geometría diciendo que es de dibujo, que es algo más relacionado con el arte, la hacen perfecta. Entonces ahí hay un bloqueo.

I.G. Con este panorama, haciendo un repaso de tu trayectoria, ¿qué acciones has comprobado que resultan más inspiradoras para despertar vocaciones tecnológicas en estas estudiantes, sobre todo en secundaria y bachillerato?

S.R. Lo primero es que tenemos que ir muy pronto, tenemos que ir antes de la secundaria y antes de la primaria, porque el problema se origina mucho antes: desde que son bebés. Hay que trabajar en quitar esos bloqueos y para eso es muy importante trabajar con su profesorado porque es al final son quienes van a tener la mayor parte de horas del día. Y también con las familias. Además, si lo que queremos es llegar a toda la población, una de las cosas que nos hemos encontrado más importantes y que tienen mayor impacto es que las acciones tienen que realizarse dentro del horario escolar. Y, por último, es muy importante que las actividades estén dirigidas tanto a los chicos como a las chicas, porque tenemos que hacer sentir a los hombres y a los chicos que este problema también va con ellos, porque les aleja de las vocaciones relacionadas con los cuidados y que esto debería de ser lo primordial para la sociedad, y entender que desde la tecnología y desde la ciencia también cuidamos y que vean que no sólo es que el problema es que no haya chicas en las áreas STEM sino que también les atañe y que son parte de la solución. Bueno, y claro finalmente es muy importante medir, evaluar el impacto que están teniendo las acciones porque la buena voluntad está muy bien, pero necesitamos que los esfuerzos que desarrollamos tengan impacto.

I.G. ¿Qué líneas de trabajo políticas te parecen prioritarias para ir reduciendo estas brechas entre desigualdades dentro y fuera de la universidad?

S.R. A pesar de que la Constitución diga que somos iguales ante la ley la realidad es que no tenemos las mismas oportunidades: sufrimos muchos más obstáculos en nuestras trayectorias y tenemos que ir a acabar con esos obstáculos y para eso hay que aplicar medidas de discriminación positiva. Cuando hablamos de igualdad no

“(...) es muy importante que las actividades estén dirigidas tanto a los chicos como a las chicas, porque tenemos que hacer sentir a los hombres y a los chicos que este problema también va con ellos (...)”

se trata solo de un derecho de las mujeres; la realidad es que cuando nosotras estamos presentes en la investigación y en la innovación a las instituciones y a las empresas les va mejor. Aunque sólo sea desde el punto de vista económico perder presencia de mujeres en estos sectores nos hace perder mucho dinero. En el ámbito laboral también hay que asegurar entornos seguros que atiendan la igualdad y la diversidad, libres de cualquier tipo de violencia de género y de acoso sexual o por razón de sexo género. Necesitamos que eso se garantice en todos los niveles porque si no estamos tranquilas en nuestro entorno de estudio o dentro en nuestro entorno laboral es imposible que podamos avanzar en igualdad de condiciones. Y luego hablaríamos de temas de conciliación y responsabilidad, porque los cuidados siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres.

I.G. Entre 2023 y 2025 fuiste la Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia en el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y entre 2022 y 2023 Directora Territorial en la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital. ¿Cuál es el papel de las instituciones y qué se puede hacer?

S.R. Creo que a nivel institucional necesitamos saber qué hacer, dónde y cómo. Todas las iniciativas de fomento de vocaciones han surgido dentro del ámbito universitario, dentro del ámbito local o de las empresas, pero no desde la administración central. Necesitamos esa visión integradora que nos da lo político, pensar en el conjunto de la sociedad. Uno de los últimos estudios que presentamos de "Científicas en Cifras" iba en esa esa línea, el tener una radiografía de qué es lo que se está haciendo. Si hablamos de universidades, lo que vimos es que hay un productivismo que nos hace estar en una carrera continua. Se asemeja bastante a un modelo de empresa privada: hay que estar continuamente haciendo, sin mirar demasiado el impacto y siempre corriendo. Esto a nadie nos gusta, pero a las mujeres nos viene especialmente peor, porque cuando hablamos de entornos muy competitivos nosotras siempre salimos perdiendo, ya que hay determinadas situaciones vitales que nos hacen que tengamos que parar. Y luego, porque también se nos educa precisamente para cuidar. Hay que ir hacia modelos mucho más colaborativos, menos competitivos, no porque a nosotras nos vaya mejor ahí, sino porque en todos los análisis y en todos los estudios, tanto en el ámbito público como desde el privado, cuando trabajamos desde la colaboración

"Aunque sólo sea desde el punto de vista económico perder presencia de mujeres en estos sectores nos hace perder mucho dinero"

los resultados son mejores. Es muy importante entender que las soluciones tienen que pasar por la comprensión de la diversidad, tanto a la hora de quienes estamos trabajando, como también, por supuesto, a la hora de pensar qué investigamos y a quién investigamos, es decir, hemos de cambiar el modelo, hemos de cambiar la estructura y replantearnos cuáles son las creencias que tenemos hasta la fecha.

I.G. Ante la situación de las mujeres en la Academia que estás mencionando, ¿qué se puede hacer para lograr una mayor igualdad en las carreras, en los estudios y en las profesiones?

S.R. Lo que está a nuestro alcance. Hemos de trabajar en distintos niveles, en todos ellos al mismo tiempo, pero que sobre todo como personas individuales no hemos de pensar que esto es un problema que tiene que resolver el Ministerio o el Gobierno haciendo una política determinada, o es un problema que tiene que resolver mi universidad haciendo una determinada política universitaria. Ambas cosas se tienen que hacer, pero también hay trabajo que como docentes que nos toca. El cambio que supuso en 2022 la irrupción de la IA generativa es un impacto muy importante en todos los aspectos de la vida, pero en la educación lo es enormemente. Debemos empezar a replantearnos qué aporta la universidad, qué debe aportar, cuál es la parte importante y, desde mi punto de vista, tiene mucho que ver con el espíritu crítico que fomentamos en el alumnado, que es clave cada día más para nuestra sociedad. En este momento de cambio en el que tenemos que adaptarnos a esta nueva realidad, es un momento idóneo para construir otro modelo de universidad. Nosotras dedicamos mucho más tiempo a tutorías, dedicamos mucho más tiempo a tareas invisibles que no están valoradas y no nos sirven para promocionar, ni para acreditarnos, ni para sacarse sexenios, pero sin esas tareas no funcionaría la universidad. Entonces todo eso tenemos que cambiarlo y también y de manera muy importante dentro de los contenidos que damos, del currículum formal, del currículum oculto, ver cómo formamos en igualdad. Y si esto no se hace, aun así tenemos la capacidad de actuar. Yo creo que esto no debemos perderlo de vista nunca, porque al final personas pequeñas haciendo cosas pequeñas, pero todos juntos y juntas, conseguimos transformar las cosas. Siempre puedes adaptar tu docencia y tu investigación y hacerla con perspectiva de género inclusiva para poner tu granito de arena.

“Nosotras dedicamos mucho más tiempo a tutorías, dedicamos mucho más tiempo a tareas invisibles que no están valoradas y no nos sirven para promocionar, ni para acreditaros, ni para sacarse sexenios, pero sin esas tareas no funcionaría la universidad”

I.G. Para finalizar, ¿un mensaje que quieras compartir para animar a docentes, estudiantes e instituciones a seguir avanzando en el camino de la igualdad?

S.R. Hablábamos antes de referentes: ¿sabes lo que había detrás de todas las que para mí han sido y son referentes? Una mujer, una madre, una abuela, una profesora potente, trabajadora, luchadora, que ha dado esa fuerza para seguir adelante, ese sostén. Igual no ha sido una mujer científica, pero ha sido una mujer valiente, que se ha atrevido con todo y ha transmitido eso. Entonces, yo creo que eso es lo que quiero, unirnos muchas mujeres trabajadoras, valientes, luchadoras, empoderarnos entre nosotras y seguir adelante, porque a mí al final lo que te ayudan unas amigas a salir y a resolver los problemas no te lo da nadie. No me gusta el mensaje de si tú quieres, puedes, porque es ocultar que hay muchas personas que tienen muchos problemas muy graves en su vida. A mí me gusta cambiarlo por “que nadie te diga que no lo puedes hacer”, y cuando las cosas se pongan mal, busca a alguien, porque somos muchas dispuestas a ayudar.

“A mí me gusta cambiarlo por «que nadie te diga que no lo puedes hacer», y cuando las cosas se pongan mal, busca a alguien, porque somos muchas dispuestas a ayudar”

ENTREVISTA

ANA DE MIGUEL ÁLVAREZ

Ana de Miguel es una de las voces más influyentes del feminismo académico en España. Filósofa, profesora titular de Filosofía Moral y Política en la Universidad Rey Juan Carlos, y directora del curso "Historia de la Teoría Feminista" en la Universidad Complutense de Madrid, su labor ha sido clave para acercar el pensamiento feminista a nuevas generaciones, contribuyendo a debates fundamentales sobre igualdad, género y democracia. Su obra "Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección" es ya un referente en el análisis de las formas contemporáneas de desigualdad.

igUALdad (I.G.) Su carrera ha estado marcada por una profunda dedicación al estudio y difusión del pensamiento feminista. ¿Cómo ve la evolución de los estudios de género en las universidades españolas desde sus primeros años hasta la actualidad?

Ana de Miguel (A.M.) Por un lado, de forma muy positiva. Hemos generado un nuevo paradigma de investigación y conocimiento, que persigue mayor objetividad y neutralidad, dejando de lado prejuicios y sobre todo el androcentrismo del conocimiento anterior. Hoy comprendemos mucho mejor el cómo y el por qué de la invisibilización y sometimiento de las mujeres y hemos planteado nuevas formas de organización de la sociedad, de la comunidad humana. Hemos hecho ver las consecuencias negativas de la desigualdad para toda la sociedad; hemos iluminado cómo se reproducen y legitiman todos los sistemas de dominación; hemos clarificado el tema del poder y muchos otros. Las jóvenes se sienten muy atraídas por el enfoque de los llamados estudios de género.

Por otro lado, veo aspectos negativos, siempre es importante la autocrítica, más en el ámbito académico. Uno, interno: la necesidad de publicar y publicar hace que la búsqueda de novedades e innovaciones continuas sofistiquen los marcos teóricos de forma muy abstracta en el sentido negativo de la palabra. Se vuelven marcos autorreferenciales que se alejan de la realidad material. El hiperconstructivismo es un ejemplo. Por otro, tal vez no se está llegando fuera del marco de los "estudios de género" y el resto de la academia vive al margen de nuestras investigaciones y resultados. Por último está



Fotografía de Rocío Bueno

•**Profesora Titular de Filosofía Moral y Política de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.**

•**Directora del curso Historia de la Teoría Feminista, de la Universidad Complutense de Madrid.**

habiendo una confusión de categorías: el género es un instrumento de investigación y una perspectiva y en la actualidad se está contemplando como una identidad. Esto último es especialmente confuso y genera una distorsión de la perspectiva feminista, que estudia estructuras de poder y desigualdad y sus consecuencias.

I.G. Entre sus referentes encontramos a figuras como Aleksandra Kollontai, Flora Tristán y Qasim Amin. ¿De qué modo han influido estas pensadoras en su propia línea de investigación y en la construcción de su genealogía feminista y qué hallazgos o ideas considera más relevantes para el feminismo actual?

A.M. Me alegra de que cites estos pensadores: Kollontai, una mujer de origen aristocrático que se hizo marxista y llegó a protagonizar la revolución soviética; Tristan, una mujer hija ilegítima y que vivió en los suburbios de la clase trabajadora, sufrió violencia y llegó a ser una genial feminista; Amin, un varón egipcio que relacionó el colonialismo que sufría su pueblo, pueblo de faraones, con el estado de servidumbre y atraso en que se encontraban las mujeres, por la mezcla de religión y patriarcado que definían su destino. Todos han influido mucho en mi pensamiento por la inteligencia y la pasión por la valentía de sus obras. Porque te das cuenta de que hace 100 y 200 años había ya un feminismo complejo e interesante. Porque cuando me dicen "es que en aquella época" era imposible pensar de otra forma: pues no es cierto, en aquella época había personas que veían lo mismo que tú hoy. Y muchas mujeres que se lanzaron a lo largo de todo el diecinueve y veinte a cambiar su vida personal y el mundo en general.

También es relevante que el feminismo actual recuerde que lo que hoy se denomina "interseccionalidad" está muy presente desde los mismos inicios del feminismo.

I.G. En su labor docente ha estado al frente de programas de máster y doctorado en estudios de género. ¿Cuáles son, a su juicio, los retos más importantes que enfrenta la formación universitaria en igualdad y feminismo?

A.M. El reto más importante para las estudiantes, para la formación, es conocer bien el pasado, la historia en general y la historia de la teoría feminista en particular. No caer ni en evismos, ni en modas, ni en descubrir el mediterráneo, aunque los retos del presente sean determinantes.

El reto para quienes no estén interesados en estos estudios es no opinar ni juzgar demasiado desde la ignorancia. Ni de estudios de género ni de física nuclear. En la barra

*"(...) te das cuenta
de que hace 100 y
200 años había ya
un feminismo
complejo e
interesante"*

de un bar opina de lo que quieras y como quieras, pero en la universidad respeta el conocimiento, es parte de nuestra mejor tradición crítica e intelectual. Es Sócrates con su “sólo sé que no sé nada”.

Conocer el pasado es subirse a hombros de gigantes, para llegar más alto y más lejos, como ya dijo Newton hace un tiempo. Y en filosofía ¡imagínate intentar comprender la filosofía actual sin conocer a Sócrates, Kant o de Beauvoir!

I.G. En sus publicaciones científicas analiza la reproducción de la desigualdad de género entre la juventud. ¿Qué estrategias educativas considera más eficaces para contrarrestar los estereotipos y las desigualdades de género que aún persisten en nuestra sociedad?

A.M. Es una pregunta que exigiría mucho espacio. Voy a tratar de concretar algo. Lo primero respeto. Me ha parecido observar que algunas/os docentes están hablando con demasiado desprecio del alumnado: “no saben nada, son unos reaccionarios, son misóginos y machistas, parece mentira”. A ver: les llevamos muchos años en general y sabemos mucho más que ellas/ellos. El feminismo es suficientemente interesante como para suscitar su atención y su reflexión. El caso es cómo comunicar; tal vez el método socrático: lanzar unos interrogantes, las preguntas adecuadas. Yo estoy convencida de que el respeto y las preguntas adecuadas crean el ambiente para que la perspectiva feminista se abra paso. Y luego tener claro que a un número determinado no les vas a conseguir interesar. No pasa nada, eso sucede con todo el conocimiento.

“Yo estoy convencida de que el respeto y las preguntas adecuadas crean el ambiente para que la perspectiva feminista se abra paso”

I.G. En su libro “Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección”, que ha tenido una gran repercusión, defiende que hay nuevas formas de reproducción de la desigualdad. ¿Cuáles considera que son los factores principales que explican que, en sociedades donde existe un marco legal para la defensa del principio de igualdad, sigan existiendo desigualdades entre mujeres y hombres?

A.M. El mundo de la cultura y la creación que nos constituye por dentro es mucho más profundo y resistente de lo que podíamos haber sospechado. Ahora estoy estudiando la mitología griega y no salgo de mi asombro: la desigualdad entre mujeres y hombres es lo que da forma a nuestra alta cultura y a nuestra cultura popular. No es que antes no me diera cuenta, pero ahora lo veo con más profundidad. La idea de igualdad se levanta sobre un sistema de creencias más básico, interiorizado desde los principios de la humanidad y desde la infancia... es más

fácil cambiar las leyes, con lo difícil que ha resultado, que el sentido de la vida... y hay un doble sentido: uno para chicas y otro para chicos. Y tenemos que dar sentido a nuestra vida... ahí hay una raíz de desigualdad que es muy difícil cambiar.

I.G. Hay temas complejos que generan un amplio debate social y académico, como la prostitución o la gestación subrogada. ¿De qué manera considera que la universidad puede contribuir a la discusión y a la reflexión sobre estas cuestiones?

A.M. En temas como estos es donde más valor cobran nuestros estudios y la actitud crítica que ofrece la universidad. La prostitución y la gestación subrogada son, ante todo, negocios. Negocios que generan mucho dinero para quienes los controlan y que directamente compran y encargan películas, series, premios, publicidad para que se presenten como formas de vida propias de mujeres emancipadas y que "hacen lo que quieren con su cuerpo", por ejemplo, vivir de alquilarlos. Todas y todos los adolescentes llegan con la lección bien aprendida: "mi cuerpo es mío", "que lo haga solo la que quiera", etc, etc. Llegan con el mensaje de "todo se puede comprar y vender" del neoliberalismo. El pensamiento crítico comienza por darles herramientas para ver estos negocios desde otras perspectivas. Un solo ejemplo: si yo empiezo preguntando: ¿por qué las mujeres no van de putas?, ¿por qué, sin embargo, son ellas las putas?; si es un trabajo como otro cualquiera, ¿te lo puede pedir tu padre al llegar a casa, que le hagas ese trabajo?, ¿o tu madre? Si no es así, vamos a ver las razones. Es la diferencia entre preguntarte críticamente por lo que hay o aceptarlo y legitimarlo porque existe, es el "existe, luego debe existir".

I.G. Ha sido distinguida con premios relevantes como el Premio Ángeles Durán a la innovación científica en Estudios de Género y el Carmen de Burgos a la divulgación feminista. ¿Qué significan para usted estos reconocimientos y cómo inciden en su compromiso profesional y social?

A.M. Bueno, el reconocimiento es una necesidad humana tan importante como el comer, y una vez que ya has comido, claro está. Lo he tratado mucho para articular mi libro *Ética para Celia, contra la doble verdad*. Todos necesitamos reconocimiento, como mínimo el de nuestro entorno más cercano, la familia, las amistades, el amor: nos brindan reconocimiento. Nos escuchan cuando hablamos, nos dicen "oh, qué bien, qué interesante, sigue

*"La prostitución
y la gestación
subrogada son,
ante todo,
negocios"*

por favor...". Esto es esencial para el ser humano: ser tenido en cuenta. Pues bien, un premio es esto pero a lo grande: muy bonito, muy agradecida. De verdad.

I.G. Desde su punto de vista, ¿cuáles son los principales desafíos que afronta actualmente el avance hacia una igualdad real entre mujeres y hombres en nuestro país? ¿Qué papel pueden desempeñar las universidades en este proceso?

A.M. El principal desafío es implicar a la sociedad entera, explicar bien por qué la igualdad entre mujeres y hombres está en la base de una sociedad mejor para todas y todos. Poder desactivar esta reacción actual contra el feminismo. Reacción que tiene una parte de razón en cuanto el feminismo se ha trivializado y se ha convertido en un cajón de sastre en que cualquier acción que realiza una mujer o cualquier cosa que dice es ya "feminista" por definición, porque así lo siente esa mujer, y punto. Esto es irracional y hemos llegado al punto de que alguien puede decir "estoy contra la igualdad y soy feminista, y quién te crees tú para decirme que no, quién te da derecho a repartir el carné de feminista". En fin, esta cantinela es insopportable, yo misma no la soporto. La universidad puede clarificar mucho lo que es el feminismo y lo que no, al igual que lo que es el socialismo y lo que no, lo que es el pensamiento conservador y lo que no. Si la universidad no puede clarificar conceptos y teorías y situarlas en su contexto... ¿de qué universidad hablamos? Pero hay una parte del profesorado que opta por dar razón a la parte de estudiantes con más poder e influencia, en todo. Y así no puede ir bien la universidad.

I.G. ¿Hay alguna experiencia o aprendizaje personal de su trayectoria que le gustaría compartir con quienes están leyendo esta entrevista?

A.M. Si, es muy importante romper el espejo. Con esto me refiero a no dejarse atrapar por la cultura del mírate, mírate, mírate, continuamente. A ver quién eres, a ver qué tal estás, a ver qué piensan de ti los demás. Te conocerás a través de la acción y el aprendizaje, del contacto con los demás, de la aventura y el conocimiento. No te encierres en el "Yo", llegarás a saber quién eres y lo que necesitas y quieras a través de la experiencia y la acción. Deja todo lo que puedas las redes y el culto a la imagen. La vida está ahí fuera, de las redes y de ti misma, incluso. (No sé si me explico bien: no es que te olvides de ti y te entregues a los demás, no, es que llegarás a ti a través de rodeos que se llaman vivir, no a través de la autocontemplación y la contemplación de tu rostro en el espejo o en las fotos).

*"No te encierres
en el «Yo»,
llegarás a saber
quién eres y lo
que necesitas y
quieres a través
de la experiencia
y la acción"*

I.G. Para finalizar, ¿qué mensaje le gustaría transmitir a las nuevas generaciones y a todas aquellas personas que trabajan a favor de la igualdad en distintos ámbitos de la sociedad?

A.M. Un mensaje de optimismo, a pesar de que el camino de dar sentido a nuestra vida desde la igualdad se nos está llenando de obstáculos por todos los lados. Pero aquí llega la historia para darnos ánimo. El feminismo en el diecinueve partió de la nada: sin dinero, sin apoyos, sin reconocimiento. Las mujeres que lucharon por el derecho al voto solo contaban con ellas mismas y un reducido grupo de mujeres y hombres con cabeza y corazón para apoyarlas: fueron logrando más apoyo poco a poco, y al final... cambiaron la historia. Porque sus demandas eran justas, porque su perspectiva del mundo era racional, buena y valiosa para toda la humanidad. Hoy sigue siendo así.

Si nos fijamos bien, el feminismo es el puente que ha unido a chicas y chicos, mujeres y hombres a lo largo de la historia. Donde no hay igualdad, mujeres y hombres viven separados y viven vidas muy poco equilibradas, y luego desequilibran el mundo entero. Ellas no viven ni por asomo lo que querrían para ellas y sus hijas. Yo, que tengo una hija y un hijo, tengo la convicción de que somos mejores cuando somos capaces de conversar y determinar juntos el rumbo del mundo. Pero para eso, los chicos, los hombres, tienen que ser capaces de ponerse en nuestro lugar, cosa que no han hecho a lo largo de la historia. Lo explico un poco más en *Ética para Celia*¹, contra la doble verdad, una para chicas y otra para chicos, mi último libro. No es un libro para chicas: es un libro para que los chicos aprendan a ponerse en nuestro lugar. Y, sin embargo, en algunos centros no quieren ponerlo en la bibliografía porque dicen que es un libro "solo para chicas", que separa y divide. Mira, aquí reside parte de nuestro problema. Cuando leas el nombre de una mujer no pienses que es sólo para mujeres, es para vosotros también. Somos seres humanos, pero seguimos encerradas en la jaula del androcentrismo.

"(...) el feminismo es el puente que ha unido a chicas y chicos, mujeres y hombres a lo largo de la historia"

¹ Reseña de *Ética para Celia*, por José María Muñoz Terrón, en la revista igUALdad N° 21 (Diciembre de 2021).

ARTÍCULO

CANADÁ Y ESPAÑA ANTE EL RETO DE LA IGUALDAD STEM: EXPERIENCIAS COMPARTIDAS Y POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

Seguramente durante estos primeros días en los que los estudiantes están retomando sus estudios en la universidad o algunos se incorporan a una etapa de su vida que, sin ninguna duda, va a tener una influencia enorme en el resto de su carrera profesional o incluso personal, se habrán encontrado ustedes con alguna conocida o la hija de algunos conocidos o familiares con la que llevan tiempo sin tener contacto y ha tenido lugar la típica conversación: “¡Qué cambiada estás! ¿Has empezado ya la universidad?”, dando por supuesto que una mujer, al llegar a una determinada edad, estará muy probablemente realizando estudios superiores. Es decir, en nuestra sociedad lo tenemos absolutamente naturalizado: estudiar en la universidad no es una cuestión de géneros, sino de alcanzar un determinado desarrollo intelectual y cultural que permita el acceso a dichos estudios. Sin embargo, hace cincuenta años esa pregunta, ¿era igual de natural? Afortunadamente, somos una sociedad moderna, evolucionada con respecto a esos cincuenta años y no se nos pasa por la mente la naturalidad de esas cuestiones. Pero, ¿de verdad hemos evolucionado lo suficiente?

El que les habla, cuando en los años setenta se ponía enfermo, sus padres lo llevaban al médico, y de verdad que era un médico, un hombre. Hoy en día, cuando vamos al médico, en el cincuenta por ciento, o más incluso, de las ocasiones nos encontramos con que quien nos atiende no responde al género masculino (aquí podríamos incluso profundizar más aún con lo del género). ¡Y lo tenemos absolutamente normalizado! Pero seguimos yendo “al médico”...



JUAN ANTONIO
LÓPEZ RAMOS

•Catedrático de Álgebra,
Universidad de Almería.

Sin embargo, volvamos a los estudios universitarios y a la conversación del principio, que continúa con un “Siii, ¡estoy muy ilusionada! Las clases empezaron el día 8 de septiembre.” Y continúa el interrogatorio: “¿Y qué has empezado a estudiar?” Y aquí volvemos de nuevo a los años 70: “Ingeniería industrial”. Cara de extrañeza para aquellos interrogadores con poco tacto; cara de póker para aquellos más comedidos a la hora de expresar sus emociones, pero, en ambos casos, extrañeza interior total al imaginarse a aquella niña, cuyo regalo de reyes más tecnológico era una cocinilla, diseñando robots que fabrican esos coches eléctricos que comienzan a extenderse por nuestras carreteras.

Retomemos ahora la pregunta que nos hacíamos al final del primer párrafo: ¿hemos evolucionado lo suficiente? Bueno, al menos, la mayoría de nosotros vamos al hospital o al consultorio sin pensar más que en que, quien nos va a atender es una persona con una bata blanca. Pero, ¿cómo nos imaginamos a las personas que diseñan aviones, edificios, intentan descubrir nuevos materiales o construyen robots? Los estudios que llevan a ejercer estas profesiones se denominan STEM (por las siglas en inglés, ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

A pesar de que la demanda de trabajadores en las denominadas áreas STEM es creciente, el número de estudiantes que abandonan sin llegar a concluirlos o, que ni siquiera los escogen debido a factores discriminatorios o de desigualdad, entre otros motivos, referentes al género, es demasiado elevado, incluso en países desarrollados tanto socio-económica como culturalmente.

Si nos atenemos a los datos de empleo publicados en la EPA en España durante el primer trimestre de 2025, se puede observar que la tasa de empleo masculino supera por muy poco la del femenino, siendo prácticamente la mitad en cada caso. Sin embargo, cuando nos centramos en empleos relacionados con las carreras STEM, se observa una desigualdad bastante apreciable. Estudios realizados por prestigiosas instituciones como ESADE cifraban, en 2024, que los ocupados STEM superan en más del doble la tasa de ocupadas en estas mismas

“(...) cuando nos centramos en empleos relacionados con las carreras STEM, se observa una desigualdad bastante apreciable”

áreas. Sin embargo, a pesar del constante acortamiento de la diferencia a lo largo de los últimos años, la brecha de género sigue siendo demasiado apreciable. En este punto, no debemos olvidar que los empleos STEM suelen tener una remuneración más alta que la media, lo que implica, que esta brecha de género se traduce en una brecha socio-económica que sigue mostrando injustas desigualdades. Podemos entonces, volver al principio de este artículo: "algunos se incorporan a una etapa de su vida que, sin ninguna duda, va a tener una influencia enorme en el resto de su carrera profesional o incluso personal". De este modo, acortar esta brecha es algo más que una cuestión de naturalizar la igualdad en estos campos y para acortarla, es fundamental atacar la raíz de la desigualdad y que no es otra que evitar esta disparidad de números.

Por un lado, nos enfrentamos al problema de evitar que el interés en matricularse en un grado STEM sea una cuestión, como hasta hace unos años, de estereotipos. Estos estereotipos no dependen solo del ambiente familiar o social, que tradicionalmente clasifica el desempeño de diferentes profesiones o el inicio de estudios según el género, lo que influye sin duda alguna en la elección de los mismos, sino que además existen factores de sesgo en la percepción debido a la falta de referentes, ya no solo a un nivel destacado, sino incluso en el ámbito escolar, precedente a la etapa universitaria. Pero por otro lado, hemos de preocuparnos en fomentar y retener hasta su egresado esas vocaciones que hemos conseguido que comiencen a estudiar una carrera STEM. En este aspecto existen estudios que revelan como queja una carencia de prerrequisitos en la formación para una adecuada desenvoltura en la etapa universitaria y que hace que el esfuerzo para luchar en igualdad de condiciones con los compañeros de género masculino sea mucho mayor, lo que en ocasiones conduce a una falta de autoconfianza y auto-eficacia. Una vez dentro del propio ámbito universitario, esos mismos estudios llegan a poner de manifiesto el trato frío, con faltas de consideración, que se llega a sentir como hostil, e incluso discriminatorio por parte de los compañeros y profesores de género masculino.

"Una vez dentro del propio ámbito universitario, esos mismos estudios llegan a poner de manifiesto el trato frío, con faltas de consideración, que se llega a sentir como hostil, e incluso discriminatorio por parte de los compañeros y profesores de género masculino."

La literatura existente sobre esta problemática de la desigualdad de género en los estudios STEM pone de manifiesto que nos enfrentamos a una situación que prácticamente no muestra diferencias en todas las sociedades del mundo, salvo pequeñas particularidades de las mismas. De este modo, en el año 2024, un grupo de docentes formado por profesorado de la Universidad McMaster en Ontario y de la Universidad de Almería, abrieron una colaboración para realizar un estudio de las vías que en ambos países, Canadá y España, se han impulsado para promocionar la igualdad dentro de los estudios STEM, pudiendo, de este modo, intercambiar experiencias y las estrategias implementadas. Éstas se enmarcan en dos líneas estratégicas principales.

En primer lugar nos encontramos con una línea que trata de facilitar e impulsar el acceso a los estudios, mediante actividades agrupadas en distintas campañas. En esta primera línea estratégica se incluyen medidas, como campañas de formación y concienciación que persiguen el incremento de la diversidad de género en los estudios STEM; en segundo lugar, la visibilización mediante líderes que puedan servir como referentes para los estudiantes de distinto género a través de conferencias o talleres donde estos referentes comparten sus experiencias; otra medida destacada es el establecimiento de redes STEM formadas por mujeres, que sirvan como conexión entre el estudiantado, el profesorado y profesionales en los distintos campos STEM proporcionando apoyo, tutorización o, incluso, oportunidades de mentorización y, finalmente, el establecimiento de programas de liderazgo que ayuden al desarrollo de habilidades de gestión y dirección y permitan la promoción dentro de la industria privada.

La segunda línea estratégica trata de acompañar y guiar a este estudiantado durante su periodo de educación universitaria, procurando, tal y como ya se ha indicado antes, evitar el fracaso debido a factores externos a las propias capacidades de la persona y velando por el disfrute del desarrollo personal y el éxito al final del periodo formativo. Entre las acciones principales nos encontramos la organización de los

"(...) en el año 2024, un grupo de docentes formado por profesorado de la Universidad McMaster en Ontario y de la Universidad de Almería, abrieron una colaboración para realizar un estudio (...)"

llamados “cursos-cero”, que pretenden acortar la posible distancia entre los distintos niveles formativos de las personas que acceden a los estos grados STEM; la supervisión periódica a través de la tutorización, en un ambiente discreto y confidencial o el acceso a atención psicológica, entre otras acciones que son extensibles igualmente a otra parte del estudiantado con posibles problemas de adaptación por diversas circunstancias.

En el ámbito de la Universidad de Almería, hemos de destacar el trabajo realizado dentro de la línea estratégica llamada “Ciencia, Ingeniería, Género y Vocación”, dentro de la cual destacan acciones especiales como el “Campus Tecnológico para Mujeres”, dirigido a estudiantes de colegios e institutos de género femenino durante el verano o, “Una científica visita tu escuela”, que trata de despertar vocaciones en los colegios haciendo visibles esos referentes de género distinto al masculino y que tan de menos se echan en falta en el currículo escolar. La Universidad de Almería, junto con el resto de universidades públicas españolas, forma parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, RUIGEU, que coordina iniciativas para promover la igualdad de género en la universidad, así como la asistencia a mujeres tras su egresado y su inserción en el mundo laboral. Esta red garantiza el establecimiento de sinergias y la colaboración en buenas prácticas y sirve como canal de información, consejo y soporte mutuo.

Como vemos, la raíz del problema comienza a ser regada con una serie de acciones que están comenzando a producir brotes en las aulas de la universidad española y, en particular, en nuestra institución. El que suscribe recuerda sus comienzos en la docencia universitaria, cuando las aulas de estudiantes de ingeniería agrónoma o informática eran como un robledal o un pinar, en el que los individuos, cada uno con sus propias características, son todos de la misma especie. La Universidad de Almería ofrece hoy en día una gran variedad de estudios STEM y, afortunadamente, sus aulas no ofrecen ya esa visión de bloque coetáneo, aunque no llegamos aún a una composición igualmente distribuida por géneros, con excepciones

“En el ámbito de la Universidad de Almería, hemos de destacar el trabajo realizado dentro de la línea estratégica llamada «Ciencia, Ingeniería, Género y Vocación»”

en determinados estudios de ciencias. Sin embargo, un somero análisis sobre el número de matriculaciones, pero sobre todo, el número de egresadas desde que las políticas STEM comenzaron a servir como fertilizante, nos hacen ser optimistas de cara a ver el fruto en las próximas generaciones y nos hacen pensar que la mayoría de la población en nuestro país va a comenzar muy pronto a encargar el proyecto de su nueva casa a un despacho de arquitectura o a pensar en que tiene que ir al hospital si nos sentimos enfermos.

ARTÍCULO

LAS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS A FAVOR DE LA CONCILIACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El tiempo de trabajo de las personas trabajadoras en la universidad es una condición de empleo que varía atendiendo al carácter público o privado de la institución en la que desempeñen su actividad y de otros aspectos relacionados con el marco normativo que diseña el legislador estatal, siendo las CCAA responsables de su desarrollo de acuerdo con lo previsto en su Estatutos y conforme a la autonomía de las universidades. El tiempo de trabajo, como condición laboral, se regula en una amalgama normativa. A tal respecto, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) incorpora el carácter transversal del principio de igualdad en las políticas universitarias y el deber de incluir la perspectiva de género en esas políticas.

Una encomienda importante es el desarrollo y el acometimiento de las medidas de conciliación que deben ser transversales y responsabilizar a otros vicerrectorados y/o unidades de gestión. En este sentido, la LOSU dispone de medidas de acción positiva dirigidas a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres que siguen presentes en las universidades, especialmente, en lo que afecta a la conciliación dispone que las universidades podrán modificar la horquilla de la dedicación docente para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas del ejercicio de los derechos de conciliación.

Lo primero que debemos plantearnos es hasta qué punto el Plan de Igualdad debe contener una mención especial a este aspecto, previendo una reducción de la capacidad docente para compensar el ejercicio del derecho a la conciliación. Así las cosas, otra reflexión que debe contener los planes de igualdad, en concreto



**FRANCISCA BERNAL
SANTAMARÍA**

•Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

•Directora General de Igualdad de la Universidad de Cádiz.

el diagnóstico es analizar a los efectos de corregir las desigualdades de género en los usos del tiempo académico en los espacios universitarios. En la concreción de las políticas de conciliación son necesarias partidas presupuestarias. Desde la Consejería de Igualdad de la Junta de Andalucía se ordenan convocatorias de subvenciones para aplicar la corresponsabilidad en el ámbito familiar y educativo, centradas en la importancia de concienciar y educar en el ámbito educativo para lograr avanzar y lograr la igualdad en el espacio universitario.

Nuevamente, tanto la formación en coeducación como la conciliación precisan del compromiso institucional con componente de financiación reforzado a tal fin, en el fin de la corresponsabilidad que pertenece al ámbito privado pero que tiene claros efectos en la esfera pública. En cualquier caso, la I Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026 enuncia el compromiso de las universidades en promover estos valores. A tal fin las Universidades diseñan guías de conciliación para la asunción equilibrada de la función de los cuidados dado que el ejercicio de la conciliación precisa de ser articulado y adaptado a la vida académica del profesorado (PDI) y al trabajo que desempeña el Personal Técnico de Administración y Servicios (PTGAS) cuando está sometido a turnos de trabajo o desempeña su actividad en campus o centros alejados de su lugar de residencia.

Si nos detenemos en la figura del PDI y del PTGAS, lo cierto es que realizan un uso muy distinto de su tiempo de trabajo, existiendo grandes diferencias. En una primera visual, cierto es que el PDI dispone de una autogestión de su tiempo, siempre que cumpla de forma estricta con sus horarios de clases que se determinan entre el centro y el departamento. Por su lado, el PTGAS hace uso del denominado control de asistencia y fichaje a la jornada de trabajo o turno que tenga encomendado. Los Planes de Igualdad que se conciben como convenios colectivos tienen como personas destinatarias a las personas trabajadoras, esto es, PDI y a PTGAS, sin embargo, ello no obsta a que se puedan incluir medidas estratégicas (nunca laborales) para el estudiantado.

"(...) las Universidades diseñan guías de conciliación para la asunción equilibrada de la función de los cuidados dado que el ejercicio de la conciliación precisa de ser articulado y adaptado a la vida académica del profesorado (PDI) y al trabajo que desempeña el Personal Técnico de Administración y Servicios (PTGAS)"

Con respecto al PDI, se puede decir que, en una primera visión se tiene una mayor libertad de horario (autogestión del tiempo dedicado a la faceta laboral). No obstante, si se analiza con mayor profundidad encontramos algunas barreras que obstaculizan o entroncan con el ejercicio de los derechos de conciliación. En lo que atiene al PDI: el cómo se ordena la vida universitaria y las altas exigencias que entraña (en los mismos efectos de acreditaciones, de sexenios o de quinquenios) merman la promoción y no se olvide la estabilidad laboral de profesorado. El tiempo de docencia en sentido estricto que alcanza al deber de clases, tutorías, concurrencia a exámenes, a tribunales, revisiones se ve, o se debe ver cumplimentado con la labor investigadora y de transferencia, y, en muchas otras ocasiones con el hecho de ocupar cargos de gestión. La reducción de las horas de docencia cuando se ejerce un cargo o cuando se investiga, exige muchas horas de dedicación y un amplio sacrificio personal. Se le suma la gestión, que, en muchas ocasiones, queda muy poco reconocida en los procesos de acreditación o en las propias plazas. A ello se une, y ahora para las personas que no se han acreditado aún, la realización de estancias (cada vez más largas) y la presentación de ponencias o comunicaciones en eventos académicos (ya sea congresos, seminarios o jornadas) que en muchas ocasiones están fuera de la localidad de residencia e incluso de su país. La carga mental y burocrática desde el momento en el que la jornada laboral se amplía más allá de esas horas de docencia y se completa en las vacaciones. En paralelo, es muy habitual que la carga laboral no disminuya en los meses de julio y septiembre, que, a pesar de no tener clases en sentido estricto, se asumen un conjunto de obligaciones particularmente relacionadas con la tutorización, las comisiones de evaluación en aras de lograr una mayor calidad del aprendizaje de nuestro estudiantado. A ello se suma, la elaboración y la preparación de las guías docentes, de las memorias de los proyectos de innovación docente, de investigación que se han ejecutado durante el curso académico (Selma, 2019).

Con respecto al PDI, se puede decir que, en una primera visión se tiene una mayor libertad de horario (autogestión del tiempo dedicado a la faceta laboral). No obstante, si se analiza con mayor profundidad encontramos algunas barreras que obstaculizan o entroncan con el ejercicio de los derechos de conciliación”

Una carga de trabajo que resta la posibilidad de dedicar el tiempo de trabajo a una investigación y a una docencia de calidad, y que merma nuevamente las posibilidades de estabilidad y de promoción en la carrera universitaria. Además, esa mayor carga de trabajo que complica el ejercicio de la conciliación en ese periodo. Es un conjunto de obligaciones laborales que supera y mucho la jornada máxima permitida y que resta la posibilidad de dedicarse a cuestiones tan importantes como el cuidado familiar, el ocio y el disfrute personal y el descanso (Bernal, 2024).

El problema añadido se presenta con un tema que pertenece al ámbito privado de las personas, como es la labor de los cuidados. Las estadísticas reflejan como la labor de los cuidados sigue teniendo nombre de mujer (Charro, 2025). De aquí nace la necesidad de atender a la perspectiva de género en la regulación del tiempo de trabajo. La mejora de los mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de la corresponsabilidad en las actividades vinculadas a la atención de menores, mayores y dependientes, forman así parte inseparable de la noción de trabajo decente (Rodríguez, 2021).

El ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar (artículos 34.8 y 37.4, 5 y 6 del ET) implican cargas que la empresa debe afrontar y que despliegan efectos que recaen sobre el resto del personal (Goerlich, 2025). El objetivo del Plan de Igualdad es crear mecanismos para garantizar una conciliación efectiva sin vulnerar derechos de terceras personas, ni generar desigualdades internas. Son los planes de igualdad los instrumentos apropiados para afrontar estos y regular el alcance y los límites de estos derechos (López, 2024). Se trata, por tanto, de asegurar la regulación de un tiempo de trabajo que asegure una duración mínima y adecuada ponderación de las distintas necesidades de la persona, tanto en el trabajo, desde la óptica de la prevención, como fuera de él, teniendo en cuenta la libertad, el ejercicio de los derechos de conciliación y los cuidados (Goerlich, 2025). En definitiva, el ejercicio de los derechos de conciliación y la necesidad de corresponsabilidad nos suscita planteamientos con una relevancia jurídica,

"El objetivo del Plan de Igualdad es crear mecanismos para garantizar una conciliación efectiva sin vulnerar derechos de terceras personas, ni generar desigualdades internas"

social y organizativa por parte de los propios departamentos y de la gerencia o unidades universitarias.

Como mantiene la doctrina, que si la promoción (e inclusive la estabilidad laboral) dependen de los resultados de la investigación por encima de los docentes, es adecuado aplicar medidas de conciliación que respondan a este fin, facilitar dicha investigación, de modo que se permitan reducciones de jornada destinadas a tal fin (Jóver, 2015).

La ANECA, las agencias autonómicas, el buen gobierno de las CCAA, la autonomía universitaria y las propias direcciones de los departamentos y facultades deben trabajar para reconocer y detectar necesidades, diseñar, prever y articular medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para fomentar un entorno universitario sostenible, igualitario y saludable, teniendo en cuenta la diversidad de las personas, de elecciones y de las historias de vida. Es más, se debe hacer apostando por la sociedad del conocimiento, que debe ser de calidad ajustada en una docencia e investigación que se transfiera en la sociedad (Bernal, 2024).

"Como mantiene la doctrina, que si la promoción (e inclusive la estabilidad laboral) dependen de los resultados de la investigación por encima de los docentes, es adecuado aplicar medidas de conciliación que respondan a este fin, (...)"

BIBLIOGRAFÍA

- Bernal Santamaría, F. (2024). Conciliación de la vida personal y laboral en los espacios universitarios, XLI Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales, 2024. www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2024/11/MONOGRAFÍAS%2067.pdf
- Charro Baena, Pilar (2025). Sin flexibilidad en el tiempo de trabajo no hay una verdadera conciliación sin perspectiva de género, Revista Igualdad Almería, IgUALdad, núm. 28.
- Goerlich Peset, J.M, El Trabajo y su tiempo, AEDTSS. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/06/WIYE0270.pdf>
- Jóver Ramírez, C. (2016). Congreso Ciencia, Género y Conocimiento, Universidad de Cádiz, 10 y 11 de noviembre de 2016, Universidad de Cádiz.

- López Balaguer, M. (2024). El impacto de las tareas de cuidado en la relación laboral: la adaptación del tiempo y la forma de la prestación. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 52, pp. 103-132.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex social: revista de los derechos sociales*, 11(1), 40-78.
- Selma Penalva, A. (2019). La discriminación por maternidad y conciliación en el ámbito universitario", *Femeris*, vol. 4, núm. 2/2019, pp. 132-153.

ARTÍCULO

UN PASEO COEDUCATIVO

Me defino a mí misma como coeducadora, ejerzo pedagogía feminista desde hace más de veinte años. No creo que sea casualidad que me dedique a esto, todas cargamos por desgracia con experiencias donde diferentes tipos de violencia machista han estado presentes a lo largo de nuestra vida. Fue y es mi manera, supongo, de aportar un granito de arena a una solución que haga frente a esta lacra social que nos afecta a todas las mujeres del mundo. Incluso a los que aún no lo saben porque nadie les puso nombre. Puedo asegurar esta afirmación, cuando después de tantos años en las aulas, dando vueltas por centros educativos de toda España, pregunto a las adolescentes después de explicar lo que es dicha violencia, haciendo hincapié en la violencia sexual, si han tenido experiencias de este tipo en primera persona. Todas levantan la mano. Así de confundidas pueden llegar a estar las estadísticas.

Soy pedagoga de vocación y creo que en la educación están la mayoría de las respuestas para resolver los problemas del mundo adulto. Pero con una mirada, que no contemple la hipocresía de enseñar lo que no somos. Porque es verdad que en no pocas ocasiones volcamos en la infancia y nuevas generaciones la responsabilidad de arreglar lo que no han estropeado. Sólo nos hace falta ver cómo el mundo adulto aún no sabe distinguir el límite que existe entre la libertad de expresión y la violencia. O como normalizamos multitud de comportamientos que sustentan relaciones de malos tratos. Los chantajes, humillaciones, la desigualdad, la culpa, los reproches... campan a sus anchas en la sociedad en la que crecen.



**ANA MAGALLANES
CAMÓN**

- Licenciada en Pedagogía y Máster en psicología, educación y desarrollo. Experta en inteligencia emocional.**
- Coeducadora con más de veinte años de experiencia profesional, experta en prevención de violencia machista y atención psicológica a las víctimas.**

Coeducar o educar en igualdad es aquel proceso educativo que favorece el desarrollo integral de las personas con independencia del sexo en el que estén socializadas. La escuela coeducativa equilibra las carencias con las que el alumnado llega al aula a consecuencia del sexismo que impregna la sociedad. Por lo tanto, es aquella en la que se eliminan todo tipo de desigualdades. Es educar bajo un modelo libre de machismo, de sexismo y por tanto de violencias machistas. Se trata de dar las mismas herramientas a niñas y a niños para que desarrollen sus capacidades y aptitudes sin diferencias entre unas y otros. Es la mejor herramienta que tenemos para construir una sociedad feminista y debemos tomar conciencia de que un sistema educativo que no coeduca sigue perpetuando las desigualdades y violencias machistas y, por lo tanto, es cómplice de las mismas.

Cuando empecé a trabajar, hablar de feminismo en el aula era cuanto menos causa de asombro y desconocimiento. El discurso llamaba la atención y, aunque aparecían resistencias, se basaban más en la curiosidad de lo desconocido, que siempre es cuestionado, que en una batalla campal como muchas veces es ahora. Pero bajo mi forma de entenderlo, la sociedad actúa como un maltratador: cuando pierde el control, ejerce la violencia. Y la violencia machista ha dejado de ser un tema privado para por fin ser tratado como un problema público. Ana Orantes con su durísimo testimonio e historia de vida conmovió al país y consiguió que muchísimas mujeres se vieran reflejadas en su historia, la consecuencia directa fue que empezáramos a visibilizar un problema social donde el mayor riesgo que podía tener una mujer, en multitud de situaciones, se encontraba dentro de su casa.

Desde mi experiencia, el resultado del trabajo de tantas coeducadoras durante tantos años se ha hecho notable. Hemos estado esparcidas luchando contra todas las resistencias del sistema casi de forma individual por mucho tiempo pero, sin duda, el discurso, la sensibilización, las redes y los recursos van creciendo. Puedo confesar que de cursos de formación al profesorado en coeducación he pasado

"Coeducar o educar en igualdad es aquel proceso educativo que favorece el desarrollo integral de las personas con independencia del sexo en el que estén socializadas"

de encontrarme un 5% sensibilizado en género a un 80% de media, llegando a encontrarme hace no mucho un 100% de un claustro de un instituto de la provincia de Cádiz al completo autodeterminarse feminista.

El alumnado ha experimentado su propio proceso coeducativo. No integral, salvo en contadas ocasiones. Ya que aún los Planes de Igualdad de los centros en su mayoría empiezan a tomar forma y no siempre el profesorado tiene la formación que necesitamos. Pero el discurso y las acciones están presentes. Como resultado, en la actualidad tenemos la disonancia de que el trabajo del aula, cuando es claramente feminista, no casa en muchas ocasiones con el mensaje recibido en las familias o adquirido en su proceso de sociabilización. Menos aún cuando su fuente de información les llega por internet y redes sociales o a través de argumentos estadísticos manipulados. En muchas ocasiones el discurso en pro a la igualdad se convierte en una guerra de sexos.

Muestran un cansancio palpable cuando llegamos a los centros a trabajar la temática de forma específica y resistencias relacionadas con las denuncias falsas; las diferentes marcas físicas por sexo en oposiciones para cargos públicos; o el sentimiento de culpabilidad que sienten los alumnos cuando se habla de privilegios masculinos o se señalan las violencias que ejercen sobre las mujeres. Todo esto hace que se muestren continuamente a la defensiva y el discurso no cale. No quieren más PowerPoint ni charlas. Y mi experiencia certifica que coeducar desde otra perspectiva consigue que nuestros objetivos iniciales sean alcanzados con éxito.

Es importante que motivemos hacia una perspectiva crítica frente al sexism. Y que el alumnado sea el protagonista de su propio proceso de descubrimiento y por lo tanto aprendizaje. Con una generación hiperestimulada por las pantallas, es necesario utilizar una manera nueva de coeducar, más atractiva, donde la participación y papel activo del alumnado sea siempre un eje por el que guiarnos.

"(...) en la actualidad tenemos la disonancia de que el trabajo del aula, cuando es claramente feminista, no casa en muchas ocasiones con el mensaje recibido en las familias o adquirido en su proceso de sociabilización"

Era tal mi preocupación por conseguir que la sensibilización fuera efectiva que he redirigido mi manera de coeducar a formas versátiles y diversas:

- Una guía para medir el nivel de buenos amantes que somos en primera persona; con ella intentamos erotizar el buen trato y hacer que el cambio social comience en cada individuo. Llevamos tiempo trabajando desde la perspectiva de distinguir si me quieren bien o no para protegernos, pero cambiar el prisma a aprender a amar de forma personal es el reto, y tomar conciencia de que el aprendizaje es largo y necesario cuando hablamos de relacionarnos con iguales se contempla como realidad indiscutible. Entre otras cosas porque a veces las alumnas confunden el empoderamiento con imitar comportamientos normalizados que sustentan la violencia machista y que ejercen ellos (toca aclarar que no suben escalones en la violencia, eso sigue perteneciendo al rol del maltratador). Su manera de igualarse es subir el escalón de los malos tratos basados en el control o la desconfianza. Nos urge, por tanto, revalorizar los cuidados.
- Un túnel donde el alumnado vivencia a través de los sentidos el proceso de socialización contrario al sexo con el que ha nacido. Trabajamos la empatía e identificamos las desigualdades de género. Con esta actividad el alumnado masculino entiende el rol que la sociedad le atribuye y por lo tanto ellos mismos normalizan. Era incuestionable que empoderar a las chicas no era suficiente. Si no trabajamos con los chicos la deconstrucción de los mandatos del género masculino y eliminamos la relación de poder de un sexo frente a otro, la prevención de la violencia machista no puede existir.
- Una galería donde el alumnado puede visualizar y colocarse en situaciones para prevenir la violencia machista en esos comportamientos normalizados que la sustentan. Es necesario no sólo nombrar lo que no funciona, si no dar alternativas de posicionamiento social para erradicarla.
- Una herramienta para medir el nivel de machismo en los videojuegos y su uso. Acercarnos a su realidad

"Si no trabajamos con los chicos la deconstrucción de los mandatos del género masculino y eliminamos la relación de poder de un sexo frente a otro, la prevención de la violencia machista no puede existir"

para procurar que el consumo sea consciente y, con perspectiva feminista, sea un mecanismo efectivo para que, en un futuro, sean personas que a nivel personal y profesional lleven el valor de la igualdad a su manera de estar en el mundo.

•Un festival producido y protagonizado exclusivamente por mujeres dedicadas a diferentes artes: el emprendimiento, la ciencia, el arte, la coeducación, la literatura, la música, etc. Crear espacios de ocio seguros donde se visibilice nuestra manera de habitar el mundo.

La coeducación funciona. El alumnado cuenta sus historias, abrimos protocolos, se entusiasman por contribuir a erradicar esta lacra y conseguimos que pidan ayuda incluso los chicos, que se ven reflejados en los patrones iniciales de malos tratos. Ahora solo nos queda que sea integral, no sólo en los centros educativos, sino en todos los espacios sociales.

"El alumnado cuenta sus historias, abrimos protocolos, se entusiasman por contribuir a erradicar esta lacra y conseguimos que pidan ayuda incluso los chicos, que se ven reflejados en los patrones iniciales de malos tratos"

ARTÍCULO

DESIGUALDAD, POLÍTICAS DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD

La desigualdad de género en las universidades es una realidad persistente que se expresa de muy diversas maneras. La más notoria y conocida alrededor del mundo es la segregación vertical y horizontal de las mujeres. La primera se cristaliza en una baja participación femenina en los cargos de liderazgo como las rectorías, ocupadas principalmente por hombres, tanto en Europa como en América Latina y en los nombramientos académicos más altos (O'Connor 2021; UNESCO-IESALC 2020). La abrumadora presencia de los hombres en los niveles superiores de la jerarquía universitaria produce un fuerte desequilibrio en la distribución de los recursos simbólicos y materiales, reconocimiento, prestigio, poder e ingresos económicos entre ambos grupos. A su vez, la segregación horizontal mantiene a las mujeres con ciertos grados de marginalidad en algunas áreas del conocimiento como las STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics/Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y funciones universitarias, dándole continuidad al imaginario de que las mujeres no tienen las capacidades intelectuales para desempeñarse en ciertas actividades.

La discriminación y la violencia de género también están profundamente arraigadas en estas instituciones y se manifiestan de múltiples formas. Un estudio reciente realizado en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) contribuyó a evidenciar de manera tangible una serie de dinámicas cotidianas discriminatorias que ocurren en los salones de clases, en los pasillos y en otros espacios de convivencia universitaria, en los que circulan comentarios que sexualizan a



ANA GABRIELA BUQUET CORLETO

•**Investigadora titular del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).**

las mujeres, las colocan en posición de inferioridad y las desacreditan ante sus demandas o muestras de inconformidad. Entre ellos destacan: *¿Cómo quieren que no las acosen?, mira cómo se visten; Las mujeres son menos inteligentes o menos capaces que los hombres; Seguro logró ese puesto gracias a su pareja; Ella logró ascender porque se acostó con alguien; Ella sacó buena calificación porque tenía onda con el maestro; Son feminazis; Las denuncias por violencia que hacen las mujeres son para perjudicar a los hombres; Las acciones por la igualdad de género afectan negativamente a la universidad* (Buquet, 2025). La discriminación también está presente en los procesos de evaluación académica en los que, aunque sea de manera sutil o poco consciente, se presentan sesgos de género que califican a los hombres como significativamente más competentes que las mujeres, aunque tengan los mismos méritos (Moss-Racusin, et al 2012).

Respecto a la violencia de género, el estudio realizado en la UNAM mostró que la mitad de las estudiantes han vivido por lo menos un acto de acoso sexual. Ante la pregunta de quién cometió la agresión, más de 90% de las mujeres señalan a los hombres como figuras agresoras. Incluso los varones que han declarado haber sufrido violencia, también reportan a los hombres como los principales agresores (Buquet, 2025). La violencia de género es tan persistente que, a pesar de la existencia de protocolos para atenderla y sancionarla, ha desencadenado grandes movilizaciones de estudiantes en México y otros países de América Latina (Barrancos y Buquet, 2022). En el caso de la UNAM las estudiantes organizadas consiguieron la adopción de una serie de medidas y reformas que no se habían logrado antes de sus movilizaciones.

Otro importante eje de la desigualdad en la educación superior es la división sexual del trabajo, la que enfrentan las mujeres entre la casa y la universidad y la que se produce dentro de las instituciones. En términos generales, las académicas de la UNAM utilizan 10 horas más a la semana que sus colegas varones para realizar tareas de cuidados más de una jornada laboral, pero cuando existen hijas(os) menores de 5 años estas cifras

"(...) el estudio realizado en la UNAM mostró que la mitad de las estudiantes han vivido por lo menos un acto de acoso sexual"

se disparan a 26 horas semanales. Esto significa que las académicas trabajan entre uno y tres días adicionales, lo que explica que duerman menos, disfruten en menor medida de actividades recreativas y que puedan dedicar menos horas al trabajo remunerado que los hombres (Buquet, 2025).

Dentro de las IES, también existen actividades menos valoradas que otras: el trabajo doméstico de las universidades, con poco valor de intercambio en el mercado académico y escasamente consideradas en los sistemas de evaluación. Entre ellas destacan la docencia y la dirección de tesis de grado, así como el acompañamiento o seguimiento a estudiantes, en las que las mujeres participan en mayor proporción. En su lugar, la publicación de artículos y la formación de investigadores/as son actividades altamente valoradas y a las que los hombres dedican una gran cantidad de su tiempo.

Entre la discriminación, la violencia y la injusta distribución de los tiempos en el trabajo no remunerado o el menos valorado en las IES, no debería llamarnos la atención la fuerte segregación vertical y horizontal de las mujeres en las universidades.

Para resarcir estas desigualdades se han ido incorporando políticas de igualdad de género en la educación superior desde la primera década del siglo actual, sobre todo en países europeos y a partir de la segunda en países de América Latina. Sin embargo, no se han logrado los efectos esperados y las desigualdades de género persisten. Hay instituciones como la UNAM o las universidades públicas españolas, que cuentan con un amplio andamiaje en la adopción de políticas de igualdad: coordinaciones o unidades de igualdad, políticas institucionales o planes de igualdad, protocolos para atender la violencia de género, entre otras, que no han logrado transformar significativamente las condiciones previas a su adopción. Estos casos son ejemplo de un fenómeno que se ha identificado a nivel global, hay una vasta literatura sobre las resistencias que enfrentan las políticas de igualdad de género en universidades de diferentes regiones del mundo (Flood, et al, 2021).

"(...) destacan la docencia y la dirección de tesis de grado, así como el acompañamiento o seguimiento a estudiantes, en las que las mujeres participan en mayor proporción"

Las resistencias se refieren a mecanismos de distinta índole que buscan minimizar los impactos de las medidas para la igualdad de género en el *statu quo* al amenazar el poder que los hombres han tenido tradicionalmente en las universidades. En este sentido es importante mencionar que las resistencias a las transformaciones sociales de gran calado, como la emprendida por el movimiento feminista, son, por lo menos, esperables. El origen y la forma de manifestarse son diversas, pueden ser individuales o colectivas, tener un anclaje en lo político o desprenderse de la personalidad de los actores, expresarse de manera abierta o de forma menos consciente, actuar a través de canales institucionales o de manera informal a través de las prácticas cotidianas (Flood, et al, 2021).

El estudio de estas resistencias ha mostrado infinidad de maneras en las que se ejercen. Entre ellas salta a la vista la infradotación de recursos para la implementación de las políticas. Aunque se cumple con la creación de una coordinación, un centro o una unidad de igualdad, se le asignan escasas plazas para su operación en algunos casos una sola persona, bajos presupuestos para la implementación de medidas y muchas veces espacios insuficientes o inapropiados para realizar un trabajo de carácter transversal.

A su vez, la insuficiencia de recursos para estas áreas está estrechamente vinculada a la falta de voluntad de las autoridades universitarias, principalmente desde la propia rectoría. Muchas veces, en estas instituciones, se produce una especie de "simulación de la igualdad". Se adopta el discurso políticamente correcto, se incorporan una serie de cambios institucionales por mandato legal, pero se obstaculizan los cambios. Un caso claro es la siempre postergada incorporación de la perspectiva de género a los planes de estudio.

En buena medida, las actividades para la igualdad son desarrolladas a base del esfuerzo, la voluntad y la convicción de las mujeres que históricamente han trabajado desde el feminismo universitario y que lo hacen, una vez más, a costa de sus tiempos, enfrentándose a una estructura patriarcal que poco valora la igualdad de género, aunque ésta esté plasmada en acuerdos internacionales, leyes, decretos y estatutos.

"(...) se le asignan escasas plazas para su operación en algunos casos una sola persona, bajos presupuestos para la implementación de medidas y muchas veces espacios insuficientes o inapropiados (...)"

En las universidades la igualdad de género, incluyendo el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, parece no ser una prioridad o no tener el mismo valor que otras normas o leyes.

A pesar de ello, es necesario valorar los avances. Las mujeres pasamos de estar excluidas de las instituciones universitarias a disputar condiciones de igualdad. Hoy, el ámbito de la educación superior ya no es ajeno a los temas de género y cuenta con los cimientos para construir una cultura de igualdad.

"En las universidades la igualdad de género (...) parece no ser una prioridad o no tener el mismo valor que otras normas o leyes"

Referencias

- Barrancos, Dora y Buquet Ana (2022), *Mujeres movilizadas en América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CLACSO.
- Buquet, Ana (2025), *Resistencias patriarcales. Desigualdad y políticas de género en la universidad*, México, CIEG, PUEES, UNAM.
- Flood Michael, Molly Dragiewicz y Bob Pease. 2021. «Resistance and Backlash to Gender Equality», *Australian Journal of Social Issues*, núm. 56, pp. 393-408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>
- O'Connor, Pat. 2021. «Naming It: The Problem of Male Privileging in Higher Education», *Academia Letters*. <https://doi.org/10.20935/AL1653>
- Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham y Jo Handelsman. 2012. «Science faculty's subtle gender biases favor male students», *PNAS*, vol. 109, núm. 41, pp. 16474-16479.
- Asociación de Univrsidades Grupo Montevideo. 2020. *¿Dónde están las rectoras universitarias en América Latina?* [https://grupomontevideo.org/site/donde-estan-las-rectoras-universitarias-en-americ\(latina\)/](https://grupomontevideo.org/site/donde-estan-las-rectoras-universitarias-en-americ(latina)/)

ARTÍCULO

UN PASO MÁS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO: LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN LA LEY ESTATAL DE COOPERATIVAS

La reforma proyectada a la Ley Estatal de Cooperativas contempla la creación de una comisión de igualdad como órgano facultativo de las cooperativas a la que se le encomiendan importantes funciones en materia de igualdad. En la normativa autonómica vigente sobre cooperativas no se desconoce dicho órgano e incluso se ha configurado como órgano obligatorio. En el contexto de la relevancia de la igualdad en el ámbito cooperativo, en las siguientes líneas se quiere dar conocimiento de la anunciada reforma y del alcance y significación de la comisión de igualdad en la normativa estatal de cooperativas.

Para ello debemos recordar, en primer lugar, que las cooperativas son sociedades cuya principal característica es que responden a unos valores: autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, IGUALDAD, equidad, solidaridad. Son los denominados valores cooperativos. Y, en segundo lugar, a unos principios: adhesión voluntaria y abierta, control democrático de sus miembros, participación económica, autonomía e independencia, educación, formación e información, cooperación entre cooperativas e interés por la comunidad. Son los denominados principios cooperativos. Dichos principios cooperativos sirven para que las cooperativas pongan en práctica los valores cooperativos y actúan como directrices que sirven, igualmente, al mantenimiento de la esencia del cooperativismo.

En ellos, la ACI (Asociación Internacional de Derecho Cooperativo), como entidad de naturaleza privada más representativa del movimiento cooperativo, se



**ROSARIO CAÑABATE
POZO**

•Profesora Titular de Derecho Mercantil, Universidad de Almería.

erige como la “*guardiana de los valores y principios cooperativos*” y como valedora del “*modelo económico empresarial de las cooperativas*” (art. 1 Reglamento ACI). Asimismo, la ACI conforme a la Declaración sobre Identidad Cooperativa, incluida en las Notas de Orientación para los Principios Cooperativos¹ define a las cooperativas como “*una asociación autónoma de personas que se agrupan voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones comunes de carácter económico, social y cultural mediante una empresa de propiedad conjunta y gestionada democráticamente*”.

Por su parte, el art. 1.1 de la Ley 27/2999, de 16 de Julio, de Cooperativas (LCOOP) regula que “*La cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley*”.

Como puede observarse, el legislador estatal alberga los dictados de la ACI y, en los términos resultantes de su Ley reguladora, acoge los principios cooperativos que marcan las pautas para la puesta en práctica de los valores cooperativos. Dentro de los valores cooperativos se ha resaltado “LA IGUALDAD” a fin de ensalzar, en estas breves líneas, el papel fundamental de la igualdad en el ámbito cooperativo y destacar la reforma proyectada a la LCOOP, que ha previsto la posible creación de una comisión de igualdad dentro de la estructura orgánica de las cooperativas.

Conforme a lo anticipado, las cooperativas no pueden desvincularse de la igualdad. La igualdad es intrínseca a su naturaleza jurídica como entidad societaria y, como no puede ser de otra manera, ampara la igualdad de género, a la que contribuye la comisión de igualdad en los términos previstos en la reforma proyectada a la LCOOP. Ello ha sido una realidad desde el origen de las

“(...) las cooperativas no pueden desvincularse de la igualdad. La igualdad es intrínseca a su naturaleza jurídica como entidad societaria (...)"

¹ Notas de orientación para los principios cooperativos: ica.coop/sites/default/files/2021-11/Guidance%20Notes%20ES.pdf

cooperativas reivindicándose la adopción de medidas aseguradoras de la igualdad entre mujeres y hombres (Declaración de la ACI de 1966) y la no discriminación por razón de sexo tributo, asimismo, al primer principio cooperativo (adhesión voluntaria y abierta). En las Notas de Orientación para los Principios Cooperativos, del año 2015, se referencia expresamente la igualdad de género y se resalta el “*esfuerzo especial para garantizar la igualdad de género en las cooperativas a nivel local, regional, nacional e internacional*” reconociendo que “*el avance real en este sentido ha sido muy lento*”. No obstante ello, la propia fisonomía de las cooperativas, con los valores y principios que inspiran el movimiento cooperativo, ha de determinar que la brecha de género sea reducida y aspirar a la plena igualdad.

De esa manera, son recurrentes las noticias que aparecen en prensa y en revistas especializadas que destacan el papel de la mujer en las cooperativas y dan muestra de que la presencia de las mujeres en roles de liderazgo y de toma de decisiones va aumentando de forma paulatina² y que en determinadas cooperativas, como las cooperativas de trabajo asociado, las mujeres ocupan un 52,6% de los puestos de liderazgo³.

A ello contribuye, también, la realidad del momento presente, con avances cada día más significativos en materia de igualdad de género, y las metas propuestas para su pleno alcance. Así, puede destacarse el objetivo 5, de entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, que aspira a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas a fin de acabar con “...*las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo*” y de “*asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública*”. Desde luego, las cooperativas, como reflejo de su fisonomía, con los valores y principios que las

“(... en determinadas cooperativas, como las cooperativas de trabajo asociado, las mujeres ocupan un 52,6% de los puestos de liderazgo”

² El Papel de la Mujer en el mundo cooperativo: www.bancocooperativo.es/es/-cooperativismo/papel-mujer-mundo-cooperativo

³ El liderazgo femenino en las cooperativas: un modelo de presente y futuro: suara.coop/es/noticies/liderazgo-femenino-cooperativas-modelo-presente-y-futuro

caracterizan, se encuentran plenamente alineadas y comprometidas con dicho objetivo.

Además, las cooperativas forman parte de las entidades de economía social que, a su vez, responden a unos principios orientadores que incluyen, asimismo, a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dicho enmarque ampara, también, a las cooperativas en la Línea de actuación 14 relativa a *"Avanzar en la igualdad de género de la economía social"* de la actual Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 y responde al Plan de Acción Europeo de la Economía Social.

Todo ello nos sirve de antecedente para dar conocimiento de la reforma que se pretende acometer a la LCOOP, en concreto, a través del Proyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social (PLIIES)⁴. Ello para adecuar y actualizar la legislación cooperativa estatal con el objetivo, señalado en la Exposición de Motivos del PLIIES, de potenciar el papel tractor que tienen las cooperativas en el sector. La reforma proyectada afecta singularmente al principio cooperativo de igualdad, como se señala en la Exposición de Motivos del PLIIES, *"para una proyección adecuada de los instrumentos de igualdad previstos en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"*, aún los avances logrados en el ámbito cooperativo hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Al respecto de tal reforma a la LCOOP, en estas breves líneas divulgadoras y en aras de la igualdad de género, se quiere enfatizar la previsión normativa expresa de poder constituir una comisión de igualdad como órgano societario de las cooperativas. Para ello obedecerá modificar algún artículo de la LCOOP e incluir, asimismo, nuevos preceptos en la LCOOP. En tal sentido, se

***"La reforma
proyectada afecta
singularmente al
principio
cooperativo de
igualdad (...)"***

⁴ BOCG de 18 de octubre de 2024, núm. 36-1, serie A: Proyectos de Ley. Tras las enmiendas presentadas al PLIIES se ha continuado con su tramitación y el pasado 27 de noviembre de 2025 se aprobó por la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. La aprobación definitiva de la Ley Integral de Impulso de la Economía Social supondrá, asimismo, la modificación de otras Leyes: Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la seguridad social, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público y Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

ha de tomar en consideración el artículo primero del PLIIES relativo a la “*Modificación de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas*” que, a los efectos referidos, de una parte, modifica el artículo 19 LCOOP (artículo primero, diez, PLIIES) relativo de los “*Órganos de la sociedad*” y, de otra parte, introduce dos nuevos artículos en la LCOOP. En concreto, el artículo 44 bis LCOOP (artículo primero, diecinueve PLIIES) relativo a “*La comisión de igualdad*” y el artículo 83 bis LCOOP relativo a “*Planes de Igualdad de las cooperativas de trabajo asociado para las personas socias trabajadoras*” (artículo primero, veintiséis PLIIES).

Por ese orden, con la modificación proyectada al artículo 19 LCOOP se regula la posibilidad de configurar una comisión de igualdad en los términos previstos en la ley. Así, al margen de los órganos obligatorios de las cooperativas -asamblea general, consejo rector y la intervención- se ha introducido a la comisión de igualdad que, junto al comité de recursos, se configuran como posibles órganos facultativos de las sociedades cooperativas. Con la reforma pretendida se añade, asimismo, un último párrafo al artículo 19 LCOOP que, a fin de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en las sociedades cooperativas y en sus estructuras organizativas, establece que “*las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas deberán asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas socias en los órganos de que dispongan, así como el establecimiento de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, las dirigidas a la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral de forma que, en el conjunto a que se refieran, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento*”.

Se trata, sin duda, de un avance significativo en materia de igualdad de género que, no obstante lo reducido del ámbito de aplicación de la LCOOP (a sociedades cooperativas que desarrolle su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, excepto cuando en una de ellas se desarrolle con carácter principal y a las sociedades cooperativas que realicen principalmente su actividad cooperativizada en las

“(...) con la modificación proyectada al artículo 19 LCOOP se regula la posibilidad de configurar una comisión de igualdad en los términos previstos en la ley”

ciudades de Ceuta y Melilla, artículo 2 LCOOP), debe quedar amparado en la normativa estatal cooperativa.

Se intima, así, la adopción de medidas que garanticen tal presencia equilibrada de mujeres y de hombres en las cooperativas y en sus estructuras organizativas y, asimismo, medidas de igualdad que, en tales ámbitos, sirvan a la incorporación y al mantenimiento de la mujer en las cooperativas en condiciones totales de igualdad (medidas salariales, turnos de trabajo, horarios, medidas de conciliación de la vida familiar, etc.,) permitiendo el aprovechamiento pleno del talento, capacidad o distintas perspectivas de las mujeres en su integración en las cooperativas.

Tal significación en materia de igualdad de género se materializa también con el objetivo legalmente anudado a la comisión de igualdad de establecer *"medidas y acciones que promuevan y contribuyan a la igualdad de oportunidades y a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la sociedad cooperativa"*, entre ellas el Plan de Igualdad cooperativo para personas socias trabajadoras. Así lo establece el nuevo artículo 44 bis LCOOP en el que se regula la creación, composición, funcionamiento, así como las competencias y funciones de la comisión de igualdad.

No obstante lo reseñado, el deber de asegurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, que impone la reforma al artículo 19 LCOOP, no siempre podrá ser atendido, por la masa misma de personas socias que integran la cooperativa y podría contravenir, asimismo, el principio cooperativo de gestión democrática que preside el funcionamiento y organización de las cooperativas. Por ello, es preciso insistir en medidas de fomento de la presencia de mujeres en las cooperativas y de instrumentos que tiendan a procurar la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en las sociedades cooperativas y en sus estructuras organizativas.

Como se ha adelantado, la constitución de la comisión de igualdad no es obligatoria y su creación compete al consejo rector; además, cuando el número de personas socias fuera inferior a cincuenta, el consejo rector podrá asumir las competencias atribuidas a la comisión

"(...) es preciso insistir en medidas de fomento de la presencia de mujeres en las cooperativas y de instrumentos que tiendan a procurar la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en las sociedades cooperativas (...)"

de igualdad. Así, interesa referir seguidamente tales competencias destacando, de un lado, su configuración bajo mínimos y, de otro lado, subrayando la competencia específica para la elaboración de los planes de igualdad cooperativos cuya competencia respecto de su aprobación se atribuye al consejo rector, artículo 83 bis. 1 LCOOP.

Como competencias y funciones mínimas previstas para la comisión de igualdad, en el futuro artículo 44 bis.3 LCOOP, se establecen las siguientes: “*a) Impulsar a través de acciones y medidas adecuadas la participación e incorporación plena de las personas socias en todos los órganos sociales y de manera prioritaria, a las assembleas. b) Proponer medidas adecuadas para propiciar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como mínimo, en las materias contenidas en esta ley. c) Proponer la adopción de medidas adecuadas para prevenir y erradicar todas las formas de violencia y acoso en el trabajo, incluyendo un sistema de infracciones y sanciones eficaz y un procedimiento para canalizar las denuncias que pudieran presentarse. d) Promover un ambiente y condiciones de trabajo basado en valores como el respeto mutuo, la igualdad y la valoración de la diversidad*”.

Al respecto de la configuración jurídica de la comisión de igualdad como órgano facultativo, prevista en la reforma de la LCOOP, puede acudirse a la normativa autonómica sobre cooperativas para averiguar si existe tal órgano y cómo se encuentra configurado. Ello permite advertir, de un lado, que su existencia ya se encuentra prevista en algunas normativas autonómicas sobre cooperativas y, de otro lado, que su previsión, en una de esas normas autonómicas, es obligatoria con observancia del mismo número de personas socias (cincuenta o más personas socias).

En concreto, se trata de las Leyes de Cooperativas de Extremadura y de las Islas Baleares. Sólo estas dos normativas autonómicas sobre cooperativas han referido de forma expresa la existencia de la comisión de igualdad en la estructura organizativa de las cooperativas. Además, frente a la Ley de Cooperativas de las Islas Baleares, que prevé su existencia facultativa (artículos

“Ello permite advertir, de un lado, que su existencia ya se encuentra prevista en algunas normativas autonómicas sobre cooperativas y, de otro lado, que su previsión, en una de esas normas autonómicas, es obligatoria con observancia del mismo número de personas socias”

62.4 y 81.1 Ley de Cooperativas de las Islas Baleares), la Ley de Cooperativas de Extremadura prevé su existencia obligatoria (artículo 64.1 Ley de Cooperativas de Extremadura), con referencia al mismo número de personas socias de la cooperativa. En el PLIIES de reforma de la LCOOP la opción legislativa ha sido, sin embargo, la previsión de la comisión de igualdad como órgano facultativo.

Respecto de los planes de igualdad cooperativos, definidos en el próximo artículo 83 bis.2 LCOOP como "...conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la cooperativa de trabajo asociado la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo para personas socias trabajadoras y de trabajo", se configuran con carácter voluntario. De esa manera, se ha previsto la posibilidad de su elaboración e implantación. Su aprobación corresponde al consejo rector y la comisión de igualdad, si ha sido creada, será el órgano encargado de su elaboración y seguimiento así como del diagnóstico de la situación y resultado. En otro caso, corresponderá al consejo rector.

Con relación a la previsión voluntaria de los planes de igualdad cooperativos, que contiene la reforma a la LCOOP, puede acudirse nuevamente a la normativa autonómica sobre cooperativas. Ello nos permite observar su previsión obligatoria en la Ley de Cooperativas del País Vasco. En concreto, para cooperativas de trabajo asociado que cuenten con cincuenta o más personas socias trabajadoras siendo voluntario para las demás cooperativas que no cuenten con ese número de personas socias trabajadoras (artículo 32 bis. 2 Ley de Cooperativas del País Vasco).

En las demás normativas autonómicas sobre cooperativas no se alude a los planes de igualdad cooperativos para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado. Su obligatoriedad devendrá en función del régimen jurídico específico en razón de número de personas trabajadoras que integren la cooperativa (cincuenta o más personas trabajadoras por cuenta ajena), conforme a lo establecido en artículo 45 de la

"En el PLIIES de reforma de la LCOOP la opción legislativa ha sido, sin embargo, la previsión de la comisión de igualdad como órgano facultativo"

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Existen otros preceptos en la LCOOP, relacionados con la materia abordada, que también son objeto de modificación por el PLIIES. Su análisis desbordaría el objetivo de las presentes notas divulgativas y por ello sirvan como ejemplos los artículos 46 o 56 LCOOP. Brevemente, tan sólo apuntar que, la modificación prevista para el artículo 46 LCOOP puede favorecer el acceso de la mujer a la cooperativa. Para ello se ha establecido, cuando así se recoja en los estatutos de la cooperativa, la posibilidad de que el consejo rector pueda aplazar temporalmente el desembolso de la aportación obligatoria hasta un momento posterior o prorratear dicho pago, sin que suponga alteración alguna del deber de realizar la aportación obligatoria mínima prevista en los estatutos, para aspirantes a la adquisición de la condición de persona socia por razones de edad, género u otra que dé lugar a situaciones de discriminación o vulnerabilidad.

Por su parte, la modificación prevista para el artículo 56 LCOOP alcanza al *“fomento de una política efectiva de igualdad de género”* entre las actividades a las que puede destinarse el fondo de educación y promoción, en aplicación de las líneas básicas fijadas por los estatutos sociales o la asamblea general. Sin duda, ello favorece la igualdad de género. De esa forma, con tales fondos se pueden invertir en programas, cursos, etc., dirigidos a mujeres que mitiguen debilidades manifiestas como puede ser la capacitación para el liderazgo y su presencia en puestos de relevancia y dirección de las cooperativas.

Puede destacarse, asimismo, en la línea de otras normas autonómicas sobre cooperativas (Ley de cooperativas de Andalucía, de Cataluña, de Valencia, de Extremadura o del País Vasco) el uso del lenguaje no sexista que se pretende incorporar al articulado de la LCOOP.

“Por su parte, la modificación prevista para el artículo 56 LCOOP alcanza al «fomento de una política efectiva de igualdad de género» (...)”

Con todo lo anticipado y aún lo reducido del ámbito de aplicación de la LCOOP, la reforma proyectada se puede traducir en un nuevo paso en favor de la igualdad y, específicamente, de la igualdad de género en el terreno de las cooperativas que ilustra, al mismo tiempo, de su importancia y de la necesidad de su incorporación a la LCOOP. A esos efectos, la LCOOP se encuentra desfasada en materia de igualdad de género respecto de las normas autonómicas sobre cooperativas más recientes. Asimismo, el carácter de norma supra-autonómica de la LCOOP podría inspirar otras normas autonómicas sobre cooperativas a fin de acoger en su regulación la constitución de una comisión de igualdad.

De esa manera, la igualdad de género en las cooperativas, aún la existencia de cimientos bien asentados como consecuencia de su propia naturaleza jurídica, ha de seguir avanzando a fin de construir un tejado sólido que cobije y ampare la igualdad plena entre mujeres y hombres. Recordemos que las cooperativas responden a unos principios cooperativos que juegan en favor, en este caso, del valor cooperativo de la Igualdad, como esencia misma del cooperativismo. No defraudemos el espíritu cooperativo y avancemos en materia de igualdad cooperativa.

"(...) la igualdad de género en las cooperativas, aún la existencia de cimientos bien asentados como consecuencia de su propia naturaleza jurídica, ha de seguir avanzando a fin de construir un tejado sólido que cobije y ampare la igualdad plena entre mujeres y hombres"

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNITAT D'IGUALTAT. UNIVERSITAT JAUME I



igUALdad (I.G.) Mirando al conjunto de sus responsabilidades, ¿cuáles considera que han sido los mayores logros o hitos alcanzados en su vicerrectorado en materia de igualdad, inclusión y responsabilidad social?

Unitat d'Igualtat de la Universitat Jaume I (UI-UJI) Creo que el mayor logro ha sido liderar dentro del equipo la definición del Plan de Responsabilidad Social Universitario muy alineado con el Plan de Acción de Gobierno y orientado a nuestra aportación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este Plan, estructurado en cuatro dimensiones –gobernanza y gestión, formación, investigación y transferencia, y relación con la sociedad y liderazgo–, contempla como cuarto eje estratégico «Crear un campus centrado en el bienestar, la igualdad, la inclusión y la salud mental».

•Elsa González Esteban
Vicerrectora de Responsabilidad Social, Políticas Inclusivas e Igualdad.
Universitat Jaume I

Conseguir durante el primer año una mirada conjunta y transversal sobre lo que significa para la Universitat Jaume I ser socialmente responsable, con un plan de acción compartido por todo el equipo de dirección, ha sido fundamental. A partir de ese momento, cada acción de gobierno se ha concebido también desde el prisma de la responsabilidad social y los objetivos que queremos alcanzar en este ámbito.

Por lo tanto, trasladar una visión compartida y la idea de que la responsabilidad social es un proceso vinculado a las funciones propias de la universidad, orientado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ha sido especialmente relevante.

En este contexto, como hitos destacaría el acercamiento de la Unidad de Igualdad y del Punto Violeta-Rainbow a toda la comunidad universitaria mediante acciones como la formación y designación de figuras de confianza en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, diversidad afectivo-sexual y aplicación del protocolo de acoso y no discriminación de la UJI. Estas figuras, pertenecientes a todos los colectivos universitarios, están identificadas en la web y contribuyen a extender la cultura de la igualdad.

En inclusión, hemos continuado avanzando en la atención a las personas con discapacidad y necesidades educativas especiales, especialmente mediante el acompañamiento personalizado desde el nuevo espacio del Ágora, convertido en el corazón de los servicios al estudiantado. También hemos diseñado el programa de refugio **refUJIpau**, cuyo objetivo es acoger a personas refugiadas o en trámite de obtener este estatus.

Asimismo, hemos impulsado acciones dirigidas al pueblo gitano en materia de sensibilización, referentes y mejora de la inclusión social, especialmente con motivo del Día del Pueblo Gitano y el acercamiento del alumnado del programa Kumpania de la Generalitat Valenciana a la universidad, en colaboración con la Fundación Secretariado Gitano.

Todas estas actuaciones se han recogido en el **Plan de Inclusión y No Discriminación** de la UJI, que contempla cuatro ámbitos: discapacidad y necesidades especiales de apoyo educativo, igualdad entre mujeres y hombres, diversidad afectivo-sexual y diversidad étnico-cultural.

"(...) trasladar una visión compartida y la idea de que la responsabilidad social es un proceso vinculado a las funciones propias de la universidad, orientado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ha sido especialmente relevante"

Como ve, me resulta difícil elegir un único hito, porque todos están interrelacionados.

I.G. Desde su perspectiva como académica experta en ética, ¿cómo ha influido este enfoque en la elaboración y seguimiento de las políticas de igualdad y responsabilidad social en la UJI?

UI-UJI Sin duda, mi experiencia en ética organizativa y responsabilidad social me ha permitido entender desde el inicio que la responsabilidad social universitaria no es un añadido, sino la planificación de las acciones necesarias para cumplir nuestras misiones, principios y valores. Esta planificación debe elaborarse atendiendo al marco de valores e ideas en el que nos situamos como universidades y que constituye un horizonte compartido.

Además, es imprescindible que todas las personas clave en la organización participen en la elaboración de estas políticas, con mayor o menor grado de implicación, pero con implicación. Y desde los niveles directivos a los niveles de receptores de las acciones. La definición de acciones siempre exige tener en cuenta que deben llevarse a cabo; y, si no se logra, es necesario explicar por qué. La palabra *responsabilidad* procede del verbo latino *respondere*, es decir, dar respuesta, justificar.

I.G. ¿Qué iniciativas recientes destacaría como especialmente innovadoras o con mayor impacto social y universitario?

UI-UJI En materia de igualdad, destacaría la definición y extensión de la figura de confianza, que considero la iniciativa más innovadora y la que está permitiendo consolidar una cultura compartida de igualdad y no discriminación.

En materia de inclusión, hemos avanzado especialmente en el desarrollo de nuestro programa **refUJIpau**, con gran impacto para personas procedentes de países como Ucrania, Palestina e Irán. Este programa facilita la integración del estudiantado, profesorado y personal técnico, de gestión y de administración y servicios refugiado o en trámite de serlo, ofreciendo formación, acompañamiento, conexión con grupos de investigación afines y acceso a cursos de lengua, entre otros recursos.

"En materia de inclusión, hemos avanzado especialmente en el desarrollo de nuestro programa **refUJIpau, con gran impacto para personas procedentes de países como Ucrania, Palestina e Irán"**

En el ámbito de la discapacidad y necesidades educativas especiales, hemos revisado el proceso de adaptaciones curriculares para ofrecer un acompañamiento más integral tanto al estudiantado como al profesorado, promoviendo la corresponsabilidad del estudiantado en este proceso.

Además, por cuarto año consecutivo, jóvenes con discapacidad intelectual se forman en nuestro programa UNIDIVERSITAT, orientado a mejorar su capacitación y empleabilidad.

I.G. ¿Qué retos principales enfrenta actualmente la UJI para consolidar la inclusión y la igualdad en todos los ámbitos de la universidad?

UI-UJI Uno de los principales retos es ser conscientes de que cada año se incorpora nuevo estudiantado, profesorado y personal técnico, de gestión y de administración y servicios. Esto nos obliga a garantizar que todas estas personas conozcan los valores de la universidad, así como los instrumentos de los que nos hemos dotado para hacerlos realidad.

Generar una cultura de igualdad e inclusión implica, por un lado, establecer marcos e instrumentos compartidos y, por otro, fomentar hábitos y conductas que los acompañen en todas las áreas de la universidad.

I.G. En su opinión, ¿cuáles son las prioridades estratégicas que deberían seguir las universidades españolas para avanzar hacia una sociedad más igualitaria e inclusiva?

UI-UJI Sin duda alguna la principal prioridad estratégica es trabajar en las visiones compartidas sobre la igualdad y la inclusión y su significación en las misiones de la universidad. Por tanto, estratégicamente deberíamos transitar del “animar” a una formación, investigación, transferencia y cultura que sea igualitaria e inclusiva al “planificar y evaluar” una formación, investigación, transferencia y cultura igualitaria e inclusiva.

Y, para poderlo hacer con solvencia, es necesario que trabajemos en red, conjuntamente todo el sistema universitario público. En este sentido mi experiencia en la Universitat Jaume I es que todos aquellos abordajes que hacemos conjunta y coordinadamente no sólo salen sino que lo hacen mejor. En la Comunidad Valenciana en el año 2023 las universidades públicas valencianas

“Generar una cultura de igualdad e inclusión implica, por un lado, establecer marcos e instrumentos compartidos y, por otro, fomentar hábitos y conductas que los acompañen en todas las áreas de la universidad”

nos constituimos en Red por la Igualdad y las Diversidades para poder compartir desde los vicerrectorados competentes los retos que nos son comunes e identificar aquellos aspectos en los que podemos no sólo aprender unas de otras sino plantear mejores respuestas unidas.

I.G. ¿Qué aprendizaje personal y profesional destacaría de su experiencia como vicerrectora?

UI-UJI Sinceramente, me cuesta destacar solo uno. Desde que me comprometí con el proyecto de la rectora Eva Alcón –incluso antes de la toma de posesión– he aprendido cada día.

En el ámbito personal, me he enriquecido enormemente gracias al encuentro con personas muy diversas, dentro y fuera de la universidad, con perfiles y visiones no siempre coincidentes o complementarios a los míos.

En el ámbito profesional, he podido profundizar en la aplicación de la ética en las universidades, constatando que aún tenemos mucho por definir en lo normativo y por trasladar a lo estratégico y práctico.

I.G. De cara al futuro, ¿qué nuevos proyectos o líneas de acción considera prioritarios en el ámbito de la igualdad, la inclusión y la responsabilidad social universitaria?

UI-UJI En igualdad, seguimos teniendo un reto pendiente: explicitar los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta explicitación debe permitirnos definir programas de choque que eliminen la «pinza» que todavía existe en las carreras universitarias y en los puestos de dirección. Otro reto fundamental es generar entornos seguros, especialmente –aunque no exclusivamente– en el ámbito virtual, cada vez más utilizado por la comunidad universitaria.

En inclusión, considero prioritario seguir trabajando en la diversidad étnico-cultural y promover el reconocimiento de la diversidad como valor en sí mismo.

En responsabilidad social universitaria, concibo este ámbito como un facilitador para la definición de objetivos estratégicos, líneas de acción y actuaciones. El reto es asumir horizontes compartidos, como los ODS –tal y como hemos hecho en la UJI–, para vincularlos a nuestras funciones universitarias.

“Otro reto fundamental es generar entornos seguros, especialmente –aunque no exclusivamente– en el ámbito virtual, cada vez más utilizado por la comunidad universitaria”

Somos socialmente responsables cuando promovemos un aprendizaje socialmente significativo, como el Modelo de Aprendizaje-Servicio de la Universitat Jaume I; también lo somos cuando incorporamos cláusulas sociales en los pliegos de contratación. Asimismo, deberían ser prioritarios unos planes de estudio que integren la perspectiva de sostenibilidad y de género, y una investigación y transferencia en acceso abierto alineada con los principios de la ciencia abierta.

I.G. ¿Qué mensaje desea trasladar a la comunidad universitaria –muy especialmente a las nuevas generaciones– sobre la importancia del compromiso con la igualdad y la inclusión en el entorno académico?

UI-UJI Entender la responsabilidad social universitaria como una tarea de corresponsabilidad de toda la comunidad es el primer paso para avanzar hacia una universidad más igualitaria e inclusiva. Ninguna institución puede transformar su entorno sin la implicación activa de quienes la conforman, y las nuevas generaciones desempeñan un papel especialmente decisivo en este proceso.

A la comunidad universitaria, y muy especialmente al estudiantado, me gustaría trasladarle que la igualdad y la inclusión no son metas abstractas, sino compromisos que se construyen día a día. Cada gesto, cada participación y cada actitud que promueva el respeto y la convivencia contribuye a consolidar un campus más justo, seguro y acogedor para todas las personas.

La universidad no es solo un espacio de aprendizaje académico; es también un lugar donde se cultivan valores, se adquieren hábitos cívicos y se aprende a vivir en una sociedad diversa. Defender la igualdad y la inclusión significa reconocer que el talento florece cuando se garantiza la dignidad y la oportunidad de todas las personas, sin discriminaciones ni barreras visibles o invisibles.

Por ello, animo a las nuevas generaciones a implicarse, a cuestionar, a participar en las iniciativas que impulsen en sus universidades y a ejercer un liderazgo cotidiano basado en la corresponsabilidad. El futuro de nuestra universidad –y de la sociedad que queremos construir– dependerá en gran medida de nuestra capacidad colectiva para hacer de estos valores una realidad compartida.

“Ninguna institución puede transformar su entorno sin la implicación activa de quienes la conforman, y las nuevas generaciones desempeñan un papel especialmente decisivo en este proceso”

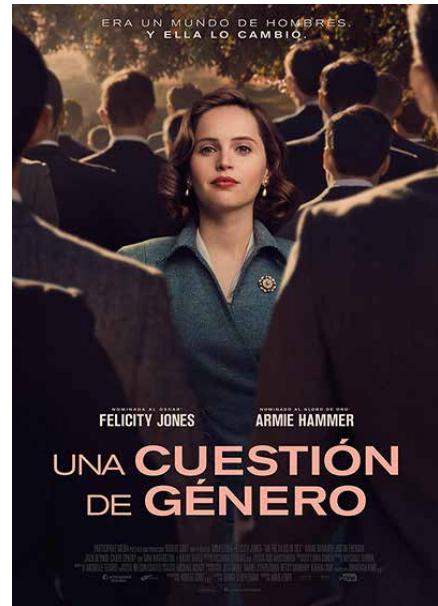
RESEÑA

UNA CUESTIÓN DE GÉNERO: ENSEÑANDO IGUALDAD A TRAVÉS DEL CINE

UNA RESEÑA DE DORINA C. SUCIU GAVRILOAIE

El cine se ha consolidado como un recurso pedagógico de ineludible consideración en el proceso de modernización de la enseñanza universitaria, especialmente en las facultades de derecho, y es que el cine siempre ha sentido una enorme atracción por el mundo del derecho. Los más diversos géneros cinematográficos no han pasado por alto las enormes posibilidades dramáticas y satíricas de algunas de las situaciones más espectaculares a la vez que patológicas del derecho: las cárceles, la pena de muerte, la corrupción de los operadores jurídicos, la violación del orden constitucional, etc. Lo cierto es que, a la vez que se sirve de estos temas como una fuente inagotable de historias, el cine transmite una imagen del derecho cuyo análisis puede, sin duda, contribuir a hacer mejores juristas o, quizás sea más acertado decir, juristas que viven su profesión de otra manera.

Por ello, el discurso cinematográfico es un recurso conveniente en el aprendizaje que facilita la comprensión y la retención de conceptos y conocimientos, permitiendo a los estudiantes desarrollar ampliamente su capacidad crítica y estimulando el pensamiento independiente. Bajo esta premisa se desarrolla el Proyecto de Innovación Docente (PID) de la Universidad de Almería titulado "*La enseñanza de los derechos humanos a través del cine: una perspectiva de género*", dirigido por la Profesora Eva Díez Peralta. Este proyecto propone utilizar el cine como herramienta para fomentar el debate, el análisis y la



**UNA CUESTIÓN
DE GÉNERO.
*On the Basis of Sex***

Dirección: Mimi Leder.

Guionista: Daniel Stiepleman.

Reparto principal:
Felicity Jones, Armie Hammer, Justin Theroux.

Género: Biografía,
Drama, Historia.

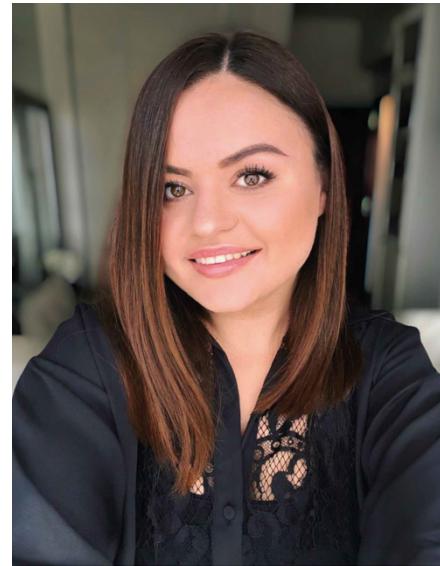
2h. EEUU. 2024.

asimilación de los derechos humanos, siendo una herramienta fundamental para educar, transmitir y asimilar valores esenciales como la igualdad de género y la cultura de no violencia y no discriminación.

En este contexto, la película "*Una cuestión de género*" (*On the Basis of Sex*, 2018), dirigida por Mimi Leder, forma parte de la lista de películas trabajadas en el proyecto y fue seleccionada con el fin de fomentar en el aula el debate sobre el principio de igualdad y la no discriminación por razón de género. La obra es un relato biográfico sobre Ruth Bader Ginsburg, figura pionera en la lucha por la igualdad de género en la legislación estadounidense y posteriormente magistrada del Tribunal Supremo. Más que una simple narración, la película constituye un ejercicio de reflexión sobre cómo los sistemas legales y sociales son capaces de reproducir desigualdades, incluso bajo el amparo de normas aparentemente neutras.

Si centramos nuestra atención en el valor pedagógico de *Una cuestión de género*, éste radica en su capacidad para hacer tangible la discriminación estructural y vincularla directamente con el marco normativo internacional. De este modo, para comprender la magnitud de la lucha de Ginsburg es crucial situarnos en el entorno de discriminación sistémica que enfrentó en las décadas de 1950 y 1960. Su llegada a la Facultad de Derecho de Harvard en 1956 es un retrato elocuente de la época, pues ella era una de las únicas nueve mujeres en una clase de más de quinientos hombres. Una escena particularmente significativa ocurre en la cena de bienvenida ofrecida por el decano Erwin Griswold a las estudiantes de Harvard. Allí, el decano se dirige a las escasas alumnas con una pregunta que pone de manifiesto el prejuicio institucional de la época: "Vayamos una a una para que nos digan su nombre, de dónde vienen y por qué están ocupando una plaza en Harvard que podría haber sido para un hombre".

Esta discriminación continuó también en el ámbito profesional. A pesar de su excelencia académica, Ruth Bader Ginsburg fue rechazada una y otra vez por los bufetes de abogados de Nueva York. Esto ocurrió incluso después de haberse graduado como



DORINA C. SUCIU GAVRILOAIE

•Profesora Ayudante Doctora de Derecho Internacional Público. Universidad de Almería.

la número uno de su promoción. La película refleja cómo era rechazada bajo pretextos que ponían de manifiesto que se trataba de una cuestión de género como, por ejemplo, "no contratamos mujeres", y en otras ocasiones bajo formas más diplomáticas que, no obstante, encuentran arraigo en la misma discriminación como, por ejemplo, "no encaja en nuestro despacho", "queremos a alguien que pueda trabajar horas extras y viajar", insinuando que una mujer no sería capaz de cumplir tales criterios por su rol de madre o esposa. Como se puede observar, la discriminación que enfrenta no siempre es explícita, sino que se oculta detrás de situaciones que, en apariencia, son neutrales, lo que es crucial para el análisis crítico, ya que la igualdad formal no garantiza la igualdad real.

Una cuestión de género resalta, además, el papel de la mujer como intérprete del derecho. Cuando Ginsburg empezó a enseñar en la Universidad de Rutgers en Nueva Jersey, su papel fue mucho más allá de transmitir conocimientos jurídicos. Poco a poco, se convirtió en una profesora que invitaba a pensar el derecho desde otro lugar, desde la experiencia humana y la búsqueda de justicia. En el aula, incorporó una mirada de género que en ese tiempo casi nadie se atrevía a nombrar. Hablaba de las desigualdades reales que vivían las mujeres, cuestionaba las reglas del sistema legal y pedía a sus estudiantes que se preguntaran a quién servían esas leyes. Muchos de ellos, pero sobre todo las mujeres, encontraron en sus clases una inspiración pues Ginsburg no solo enseñaba derecho, sino que enseñaba a usarlo para cambiar el mundo. A la postre, la figura de Ginsburg nos recuerda que la función del jurista no se limita a aplicar normas, sino a garantizar que esas normas reflejen los principios universales de justicia y dignidad humana.

El punto culminante de la película es la exposición del caso *Moritz v. Commissioner of Internal Revenue* (1972). A diferencia de otras luchas por los derechos civiles que contaban con una base de precedentes, la batalla contra la discriminación por razón de género carecía de un andamiaje legal. La relevancia

del precedente legal en sistemas jurídicos basados en el *Common Law*, como el de Estados Unidos, es ampliamente conocida pues implica que una decisión judicial anterior establecerá el principio o regla jurídica aplicable a casos futuros con hechos similares. Paradójicamente, con vistas a crear el precedente que sirviera después para desmantelar todo un sistema legal que discriminaba de manera sistemática por razón de género, Ginsburg utilizó un caso de discriminación contra un hombre soltero, Charles Moritz, al que se le negaba una deducción fiscal por ser cuidador de su madre anciana, ya que las leyes presuponían que esa labor se encargaba a las mujeres.

La escena del juicio final ante el Tribunal del Décimo Circuito de Apelaciones es de gran potencia simbólica y didáctica, ya que en ella Ginsburg demuestra que las leyes basadas en "roles naturales" perpetúan la desigualdad, tanto para hombres como para mujeres. Al utilizar a un demandante masculino, Ginsburg obliga a un poder judicial compuesto exclusivamente por hombres a confrontar la lógica de la ley en sí misma, en lugar de desestimar el caso como un mero "asunto de mujeres", sentando así un precedente crucial que podría ser utilizado para acabar con toda discriminación basada en el género. Su argumentación enfatiza que el género no puede utilizarse como fundamento para diferenciar obligaciones o privilegios jurídicos. En el caso concreto, defendió que el propósito de la ley no era proteger a las mujeres ni discriminar a los hombres, sino brindar a las personas cuidadoras la oportunidad de trabajar fuera del hogar, de modo que pidió al tribunal ajustar la ley de la manera más acorde con la intención legislativa, esto es, ayudar por igual a todas las personas cuidadoras, sin importar su género.

A grandes rasgos, el comentario breve de estas escenas y la experiencia con *Una cuestión de género* pone de relieve que el cine puede fomentar el desarrollo de la competencia social y la ciudadanía global en el aula, que exige respetar los derechos fundamentales y la igualdad, al tiempo que facilita la comprensión de conceptos complejos y permite a

los estudiantes vincular la teoría con la práctica. De hecho, la metodología del PID incluye el uso de la modalidad *Flipped Classroom*, donde el alumnado prepara previamente la lectura de materiales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y luego analiza en sesión práctica escenas concretas de la película. Entre ellas, la entrevista laboral fallida, donde Ginsburg se presenta como candidata y es rechazada por un bufete de abogados dominado por hombres, y el alegato final ante el Tribunal del Décimo Circuito de Apelaciones. En palabras de Mario Ruiz “La gran riqueza del recurso al cine en la docencia jurídica se encuentra en esa potencial capacidad de abrir la mente del estudiante a unos hechos, a la complejidad de la realidad jurídica, y tras ello a la discusión y al debate más o menos dialéctico tras haber entendido las situaciones y problemas reales sobre los que se pueden verter opiniones, aunque sea a partir de un relato imaginario” (en “La enseñanza del Derecho a través del cine: implicaciones epistemológicas y metodológicas”, 2010:10).

RESEÑA

“QUEEN”, DE ALBERTO RAMOS. EL CHOQUE DE CULTURAS Y LA URGENCIA DE EDUCAR EN HUMANIDAD

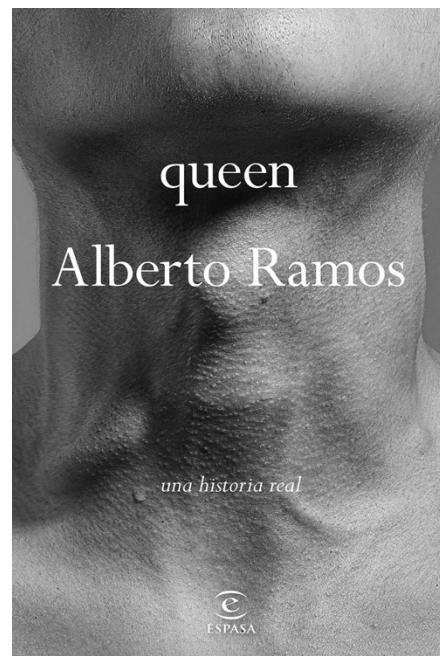
UNA RESEÑA DE MIGUEL PÉREZ RODRÍGUEZ

Cuando el Vicerrectorado de Igualdad de la Universidad de Almería me invitó a escribir una reseña sobre uno de los libros leídos en nuestro Club de Lectura LGTB de la Asociación Marymontaña Almería LGTB+, pensé enseguida en *Queen*, de Alberto Ramos. La lectura de esta obra fue como asomarse a una experiencia real y compleja, relatada con la transparencia y crudeza de cartas y fragmentos de diario, y, además, significó abrir la puerta a debates profundos sobre integración, diversidad, convivencia y el valor genuino de la educación.

¿En qué momento dejar de sobrevivir y empezar a vivir libremente se convierte en un acto de resistencia? Esa pregunta, tan presente en el trayecto vital de las personas LGTB, atraviesa toda la novela y me acompañó durante toda la escritura de esta reseña. *Queen* es, para mí, oportunidad de compartir dudas y certezas, tanto como lector como miembro del colectivo.

El autor, la novela y una conversación inesperada

Me llevé una grata sorpresa cuando, tras contactar a Alberto Ramos por Instagram para invitarle a nuestro club, no solo respondió, sino que aceptó participar por videollamada a pesar de tener la agenda llena por la promoción de su nuevo libro. Ese gesto, cercano y generoso, nos permitió conocer de primera mano a un autor que, a pesar de su juventud, ya es un referente literario y activista en el ámbito LGTB+.



QUEEN.
Alberto Ramos

Editorial Espasa

296 páginas

Madrid, España. 2022

ISBN 978-84-670-6668-5

Nacido en Málaga en 2004, Ramos destaca por su mirada sensible y honesta hacia la diversidad y la exclusión. Su voz resuena especialmente entre adolescentes y jóvenes y su experiencia personal marca el pulso de la obra. Conversar con él nos ayudó a comprender mejor lo que quería transmitir. Nos confirmó que tanto las cartas como el diario incluidos en *Queen* son auténticos, escritos entre los 15 y los 17 años, y explicó con detalle su relación familiar, sus miedos y las incertidumbres del exilio adolescente. Nos alegró comprobar cómo aquel joven vulnerable ha podido hacerse adulto y pelear por sus sueños, usando la literatura como puente entre la experiencia propia y la colectiva.

La novela se estructura en dos partes:

- Las cartas que escribe a su amiga durante la adolescencia en Málaga, donde se perciben sus deseos de escapar, el inconformismo ante la incomprendición y la violencia, y las primeras exploraciones de la identidad.

- El diario personal narra su llegada y adaptación a Suecia: los desafíos de empezar de cero en un país extranjero, el sentimiento de no pertenecer a ningún sitio, la soledad, el choque cultural y el esfuerzo diario por construir una vida más libre y digna.

Es un testimonio transparente y valiente, que se convierte en referente para quienes atraviesan situaciones parecidas y anima a reflexionar sobre las cicatrices y fortalezas que deja el exilio interior y exterior en la vida de cualquier joven.

Sexilio, soledad y supervivencia

Uno de los ejes centrales de la novela es el “exilio”: exilio impuesto -o elegido- por motivos de identidad u orientación sexual, según el concepto propuesto por Manolo Guzmán . Ramos relata cómo su marcha a Suecia responde no solo a la homofobia, sino al deseo explícito de encontrar oportunidades de desarrollo personal y afectivo, de dejar de ser “el único joven visible” y vivir plenamente su sexualidad. La decisión de irse no es únicamente huida, sino también búsqueda.



**MIGUEL PÉREZ
RODRÍGUEZ**

•Técnico bibliotecario en la Universidad de Almería.

•Coordinador del Club de Lectura LGTB de la Asociación Marymontaña Almería.

Sin embargo, la llegada a Suecia frustra muchas de sus expectativas: lejos de la ciudad y la deseada libertad urbana, acaba viviendo en una casa antigua, en mitad del bosque, con dificultades cotidianas tan básicas como la falta de agua corriente. Cuando su amiga -motivo principal del viaje- se traslada a la ciudad, la soledad se acentúa aún más. La novela transmite con fuerza ese aislamiento y la renuncia a las experiencias adolescentes normales para ponerse a salvo, aunque ello implique perder vínculos y entorno.

Durante la charla con Ramos, quisimos saber cómo pudo soportar no solo el entorno hostil, sino también el frío, los madrugones, los kilómetros a pie bajo la nieve y las horas de autobús para ir al instituto. Su respuesta, lejos de cualquier dramatismo, nos golpeó por su crudeza: "No me esperaba nada mejor en mi pueblo". Esa frase encierra una falta de alternativas que empuja a muchos jóvenes del colectivo LGTB a aceptar cualquier cambio que prometa salir del círculo de soledad, aunque el nuevo destino presente sus propios desafíos.

Desde el club, reconocimos cómo la homosexualidad sigue siendo, demasiadas veces, un proceso vivido en soledad o en secreto, distinto de otras dificultades vitales que suelen contar con apoyo familiar o comunitario. Por mi experiencia en la asociación, considero que el espacio seguro que ofrece una comunidad LGTB es vital: encontrar y compartir, reconstruirse junto a otros y sentir que la exclusión puede superarse gracias al apoyo y la escucha, cambia el sentido del "exilio" y permite transformar el aislamiento en hogar, aunque sea momentáneo o simbólico.

Bullying: ser, parecer y resistir

En la novela, Ramos muestra que la búsqueda de libertad no elimina el rechazo social. El *bullying* acompaña a menudo el proceso de "ser diferente", marcando las infancias y adolescencias del colectivo. Pero, como debatimos en el club, la violencia muchas veces es silenciosa: excluir de los juegos, evitar el contacto o relegar a un segundo plano en el grupo. Nos marcó especialmente escuchar insultos

como “mariquita” antes siquiera de entender su significado. Más que la orientación, incomoda la expresión: la pluma, el ser amanerado, el parecerlo sin disimular. Ser visible se convierte en el desencadenante del rechazo, mientras quienes no “lo aparentan” pasan con menos dificultades. Aquellos que no podemos –o no queremos– ocultar lo que somos afrontamos una exposición constante.

Muchos adultos del club recordamos que, aunque en nuestra época ni siquiera existía la palabra “bullying”, todos sufrimos exclusión por ser diferentes y casi siempre en silencio. La violencia estructural que narra la novela no es exclusiva de un país: en el instituto sueco de Ramos, la homosexualidad también se rechaza abiertamente y el coste de mostrarse es altísimo. Aun así, la obra reafirma la importancia de resistir: ocultarse eternamente nunca es una solución plena ni justa.

Políticas de inmigración, integración y convivencia

El debate sobre la integración fue especialmente intenso en el club, y todos coincidimos en que lograr una convivencia plena sigue siendo una tarea pendiente tanto en Europa como en nuestro entorno más cercano. Sin ir más lejos, en Almería, el paralelismo es evidente: varios asistentes trabajan como docentes en institutos del Poniente, donde la mayoría de alumnado es de origen marroquí y la diversidad plantea retos diarios similares a los que describe Ramos en *Queen*.

Las distintas formas de afrontar el problema en Europa –como la política de acogida en Suecia, que ha terminado generando guetos y zonas segregadas, o la neutralidad laica de Francia, que en ocasiones se traduce en exclusión– no han dado resultados satisfactorios y tienden a perpetuar la distancia entre culturas. En este contexto, el auge de la ultraderecha, con su discurso mediático y político, supone un peligro añadido para los derechos tanto de migrantes como del colectivo LGTB.

Uno de los grandes aciertos de *Queen* es evitar la culpabilización fácil de los migrantes y enfocar el

problema en las políticas públicas y educativas. Ramos evidencia que detrás de muchas dificultades hay una educación marcada por el rechazo desde edades tempranas, y que sin contacto cotidiano y diálogo real la integración resulta imposible. La experiencia compartida en el club refuerza esta idea: solo la mezcla efectiva y la convivencia diaria pueden reducir el miedo y los prejuicios que aún persisten en nuestras aulas y barrios.

Educar en humanidad: un reto abierto

En el coloquio en nuestro club, Alberto Ramos insistió en que solo la educación en humanidad, empatía y respeto puede ofrecer una salida auténtica y duradera a los problemas de convivencia y discriminación. El mensaje, en apariencia sencillo, se revela en la práctica como uno de los grandes desafíos sociales actuales. El libro deja claro que hablar de valores universales es fácil, pero ponerlos en marcha exige compromiso, escucha y trabajo constante.

Ramos subrayó algo fundamental: no basta con tolerar o aceptar la diversidad, sino que es necesario comprender, acompañar y transformar desde la empatía, multiplicando los espacios de diálogo y convivencia real.

Quiero finalizar la reseña con un fragmento del libro que invita a mirar más allá de estereotipos y a cuestionar las “verdades” aprendidas. Me impactó especialmente cómo el autor denuncia con lucidez que se juzga a las personas LGTB de “antinaturales”, mientras las creencias sociales y religiosas aceptan prodigios sin reparo:

“Las personas, desde el punto de vista más socio-cultural y humanista, merecen respeto simplemente por ser personas. Aun así, me parece interesante profundizar en estos temas, ya que una crítica completamente infundada sobre la que la religión ha impulsado la persecución de los gais ha sido siempre acusarlos de ser anti natura (como si resucitar, tener un hijo humano con una paloma o convertir el cuerpo en pan y la sangre en vino fuera natural).”

Queen es una obra breve pero demoledora, que interpela sin concesiones sobre la soledad, el miedo, la convivencia y la urgencia de la palabra compartida. Como ocurre en nuestro club, lo importante no es dar respuestas definitivas, sino mantener abiertas las preguntas y el diálogo. Porque en ese ejercicio de preguntar y conversar –como en la literatura y el activismo– está el comienzo de toda transformación real.

RESEÑA

ESCUCHAR EL CUERPO: NARRATIVAS DE VIDA, ACTIVIDAD FÍSICA Y CÁNCER EN "DÉJAME SER LA MUJER QUE QUIERO SER"

UNA RESEÑA DE JUAN LEANDRO CEREZUELA RUIZ

La obra *"Déjame la mujer que quiero ser"* constituye una aportación significativa al campo de la investigación, a través de un enfoque narrativo y biográfico. Un enfoque más cercano y más humano; tanto en salud, género y sobre todo en la forma que tienen las mujeres de relacionarse y entender su cuerpo. La obra recopila y comparte las historias de diferentes mujeres que han atravesado la experiencia del cáncer de mama y que reflexionan sobre el impacto que este proceso vital tiene en su identidad corporal, emocional y social, así como en su relación con la actividad física. Las autoras plantean un acercamiento respetuoso y profundo de la enfermedad, situando las voces de las participantes en el foco de la obra en todo momento.

Tras la lectura de este libro, siento la necesidad de agradecer a las participantes, por darme la posibilidad de conocer sus narrativas, de experimentar sus vivencias, de compartir un poquito de ellas y del largo camino que han recorrido hasta llegar al momento donde se encuentran hoy. A la hora de adentrarnos en esta obra como lectores, vamos a descubrir una perspectiva muy humana y sincera de lo que significa vivir un cáncer de mama, de como afecta a nuestro cuerpo, a nuestra imagen social, a nuestra red familiar y a nuestra sexualidad, entre otros factores.

Diálogo y el sentimiento de escucha

Una de las palabras que más resuenan a lo largo de las narraciones de esta investigación, tal y como las

Déjame ser la mujer que quiero ser

Narrativas de mujeres sobre sus experiencias de cáncer, cuerpo y actividad física

Maria Esther Prados Megías • Antonia Irene Hernández Rodríguez
María Jesús Lirola Manzano • Cristina Cuenca Piqueras



Déjame ser la mujer que quiero ser.

María Esther Prados Megías, Antonia Irene Hernández Rodríguez, María Jesús Lirola Manzano, Cristina Cuenca Piqueras

Editorial Universidad de Almería

148 páginas

Almería, 2025

ISBN 978-84-1351-383-6

autoras destacan, y que veremos a lo largo de todos los capítulos de la obra, es la palabra escuchar, sentirse escuchadas, la escucha. Este libro clarifica la importancia de una escucha real, sin interpretaciones, sin juzgar a las personas, una escucha que acompañe a las mujeres en todo momento a lo largo de este proceso existencial que se vive tras la noticia que significa recibir un diagnóstico de cáncer de mama. Las mujeres que pasan por este proceso no necesitan que las llamen guerreras o que les den consejos, ellas ya lo están viviendo en sus propios cuerpos, quizás lo que necesiten es sentirse acompañadas en todo momento, que su red esté ahí para ellas, que sepan que tienen un entorno que las acoja en todo momento, que puedan expresarse libremente, en base a lo que necesiten emocionalmente.

El cuerpo

Vivir un cáncer siempre es una experiencia difícil, pero cuando nos adentramos en el cáncer de mama, se ponen de manifiesto una serie de cuestiones que quizás, no estén presentes en otro tipo de enfermedades. ¿Qué significa ser mujer en nuestra sociedad? Cuando una mujer vive un cáncer desde un punto de vista físico, muchas veces, se cuestiona su cuerpo ¿Qué significa perder el pelo para una mujer? ¿Cómo se vive la pérdida de pecho? ¿Qué se siente al verse en el espejo con las cicatrices de las numerosas operaciones? Las autoras plantean reflexiones a estas preguntas sobre cómo una mujer es percibida en nuestra Sociedad. Hechos como el deber de sentirse fuerte, como el de tener el pelo largo, el pecho bien puesto y una piel que se sienta viva, va a dar peso a su valor como mujeres. Los problemas de identidad, los problemas de salud mental y emocionales que pueden desencadenarse tras una quimioterapia, tras una mastectomía, tras mirarse al espejo y no reconocer a la persona a la que ves. Cómo las mujeres viven su corporeidad durante el transcurso de la enfermedad desencadena una serie de procesos en las pacientes que pueden crear barreras a la hora de relacionarse con los demás, con las parejas, con los hijos, con la familia. Las personas somos cuerpo, nuestro cuerpo



**JUAN LEANDRO
CEREZUELA RUIZ**

•Investigador predoctoral en la universidad de Almería.

•Grado en Educación Primaria con Mención de Educación Física en la Universidad de Almería.

•Máster en Investigación e Innovación en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte en la universidad de Almería.

•Experto universitario en Los fundamentos de la práctica de Diálogos Abierto en Salud Mental en la Universidad de Almería.

es el primero en comunicar, el primero en transmitir, el primero en compartir. Este hecho a su vez se ve reflejado en la sexualidad de las mujeres que viven este proceso. ¿Cómo nos sentimos al ver nuestro cuerpo cambiar de una manera que no reconocemos?, ¿cómo afecta este proceso a la vida en pareja? ¿Y a mi propia identidad como persona?

El libro subraya la importancia de relacionar estos conceptos, la dificultad para aceptarlos y nuevamente, la importancia de sentirse acompañada durante todo el proceso. Sin entrar en narraciones, para no desvelar al lector contenido de la obra, muchas de estas ponen de manifiesto cómo es la relación de algunas mujeres con sus maridos, lo que significa para ellas verse acompañadas y ver cómo los demás aceptan su cuerpo, en esta nueva etapa de sus vidas. Los miedos e inquietudes que se sienten por los hijos, por mostrar vulnerabilidad por pensar que no se va a estar ahí para ellos, por no querer que sientan el peso de la enfermedad, el miedo a la muerte.

La importancia de la información.

Otro concepto esclarecedor que llegan a destacar las autoras de este libro y las narraciones de las participantes, es la importancia de la información. Los procesos sanitarios no son sencillos. Desde que la persona siente una pequeña molestia, un bulto, una analítica con valores anómalos, hasta el diagnóstico de la enfermedad, las mujeres pueden llegar a sentirse perdidas, desinformadas. Este caos puede generar confusión, miedo, soledad. Las narrativas coinciden en la importancia de recibir la información adecuada por parte de los sanitarios, de forma respetuosa, con empatía. Conocer los caminos y los procesos que van a ocurrir, no solo en el diagnóstico y en el tratamiento, sino también después. Rehabilitación, entrenamiento, asesoramiento médico y psicológico, etc. Tener un lugar donde poder compartir los miedos e inquietudes, donde poder contar con los profesionales médicos, con tranquilidad, para poder preguntar todas las dudas necesarias, sin limitaciones de tiempo, sin presiones, sin juzgar a nadie. Vuelve a ponerse de manifiesto la importancia de

crear un espacio dialógico donde dar la posibilidad a las mujeres que padecen esta enfermedad, de sentirse escuchadas y partícipes de su propio tratamiento. Poder elegir cómo hacer las cosas, cuándo realizar las operaciones, con quién compartir sus emociones. Médicas, enfermeras, fisioterapeutas, oncólogas y entrenadoras de actividad física, dar todas las herramientas necesarias y posibles para que la persona no se sienta perdida durante su camino.

Actividad física

Finalmente, la práctica de actividad física, uno de los ejes fundamentales de esta investigación y el Proyecto EFICAN. La actividad física es una herramienta con numerosos beneficios contrastados en la salud y bienestar de las personas, tanto a nivel físico, como mental. En el caso de las mujeres con cáncer de mama, parece haberles permitido relacionarse con su cuerpo de una forma más natural, brindándoles una nueva perspectiva de bienestar, para sentirse fuertes, ágiles, autónomas e independientes. El libro nos muestra cómo la quimioterapia te invalida totalmente, cómo las mujeres pierden las fuerzas, cómo una llega a pensar que no puede gestionarse por sí misma y la evolución que se da gracias a la práctica de actividad física. Practicar ejercicio físico, supervisado por entrenadoras profesionales, especialistas en este campo, permite a las mujeres darle un nuevo enfoque a sus vidas.

No obstante, tal y como reflejan las autoras, el mayor poder de la práctica de actividad física, es el de crear un espacio seguro para conectar con otras mujeres, un lugar donde compartir, donde reír, donde llorar, donde socializar, donde hacer nuevas amistades y romper con la soledad que puede degenerar de esta enfermedad. Gracias a este potencial, las participantes pueden generar adherencia a las diferentes tareas y ejercicios, lo que las ayuda a sentirse motivadas y a crear nuevas conexiones con otras personas. Se crea un espacio para dialogar y por tanto, donde sentirse escuchada.

En definitiva, con esta investigación, María Esther Prados Megías, Antonia Irene Hernández Rodríguez,

María Jesús Lirola Manzano y Cristina Cuenca Piqueras junto con las participantes de este estudio, las entrenadoras y las ilustradoras, nos permiten conocer desde un enfoque mucho más vivencial y en primera persona, que detrás de cada cáncer de mama, hay una mujer, hay una vida, que tiene su propia historia, su propio recorrido, sus propias necesidades. De la importancia de crear un lugar para las mujeres, como puede ser mediante la práctica de actividad física, donde redefinir cómo entienden su propio cuerpo, sus emociones y su red de apoyo. Crear espacios para que las personas puedan sentirse escuchadas, sin miedo a ser juzgadas, donde compartir con sus familias, donde se les pueda dar la oportunidad de expresar qué es lo que necesitan, un espacio donde poder acompañar y crear nuevos caminos acordes con la persona.

TERRITORIO ESTUDIANTE DAR TAMBÍEN ES RECIBIR

Ejercer la labor de voluntariado es una experiencia cuya descripción va más allá de las palabras, por ello trataré de hablar con el corazón.

Formar parte del programa de voluntariado de la UAL ha sido, sigue siendo y será, para mí, uno de los mejores regalos que me ha traído mi paso por la universidad. No es solo el impacto que ello ha tenido a nivel profesional, sino también a nivel personal.

Durante este periodo de tiempo he tenido la bonita oportunidad de ser voluntaria en la Asociación Almeriense para el Síndrome de Down (ASALSIDO), una organización sin ánimo de lucro cuya finalidad recae en la mejora de la calidad de vida y el fomento de la inclusión -*que no integración*- de las personas con Síndrome de Down. Más concretamente, he desempeñado la labor de profesora de apoyo en el área de Audición y Lenguaje, contando con la valiosa guía y acompañamiento del docente responsable del grupo clase.

Haber participado en las diversas iniciativas que se llevan a cabo en este espacio me ha hecho ser más consciente de que el camino hacia una sociedad más empática, respetuosa e inclusiva no es tan largo como nos lo han hecho ver. Del mismo modo, me ha otorgado la posibilidad de reflexionar, como futura docente, acerca de algo muy importante: el cambio comienza en la escuela; una sociedad en miniatura que tiene el poder, tanto de reflejar como de cambiar “lo que hay fuera”. No digo que sea sencillo derribar los “muros” que se han ido construyendo ladrillo a ladrillo con cada acción o pensamiento prejuicioso y estereotipado; pero sí digo que es posible y que merece la pena, porque, aunque grandes, no son más que débiles cortinas de humo.



**MARÍA SÁNCHEZ
MOYA**

•Estudiante de 4º de Educación Primaria con mención en Pedagogía Terapéutica.

Cuando se nos viene a la cabeza el concepto de voluntariado suele ser algo recurrente pensar, prácticamente por inercia, que es sinónimo de ayudar. Es cierto, yo he ayudado; pero también me han ayudado, he aprendido y me han enseñado. De ahí que haya dicho previamente que este programa ha contribuido con mi crecimiento profesional y, sobre todo, personal. Cuando tengo uno de esos días que no son tan buenos, cuando creo que nada ni nadie va a poder hacerme sonreír, llegan mis alumnos/as, amigos/as, compañeros/as para demostrar que estaba equivocada. "¡Hola, señora María!" es, sin duda, una de mis frases favoritas, de esas que te hacen cosquillas en el corazón.

ASALSIDO es sinceridad, empatía, amor, agradecimiento y aprendizaje. Aprendizaje, no solo porque yo enseñe, sino porque yo también aprendo; de hecho, muchas veces he afirmado y seguiré afirmando que mis niños/as así como mis compañeros/as me ayudan más de lo que yo les ayudo a ellos/as. Todo esto es gracias a todas esas personas, que, sin saberlo, han contribuido a que me sienta querida, alegrándome no solo la tarde, sino el día e incluso la semana. Esa es la sensación que me acompaña cada vez que pienso en ASALSIDO y, en general, en mi labor como voluntaria.

Son muchos los conocimientos y las experiencias adquiridas. No obstante, podría decir que una de las cosas más gratificantes que he descubierto es lo valioso que es ser uno mismo. Durante toda mi vida he tratado de encajar, de agradar, de cambiar mi forma de ser y ocultarla para ganar la más mínima muestra de cariño por parte de una sociedad que no siempre ha sabido valorar la esencia individual de las personas. En ASALSIDO todos y cada uno de sus miembros me han acogido como una más, como si de una familia se tratase, me he encontrado totalmente integrada, podía ser yo y eso, resultaba ser lo que más le gustaba a las personas que había a mi alrededor.

El amor, la aceptación y el cariño que recibo por parte de mis niños y niñas es el motor que me impulsa a seguir recordando hacia dónde quiero ir y

"Es cierto, yo he ayudado; pero también me han ayudado, he aprendido y me han enseñado. De ahí que haya dicho previamente que este programa ha contribuido con mi crecimiento profesional y, sobre todo, personal"

a dónde quiero llegar; deseo educar desde la ilusión, el interés, la paciencia, la amabilidad y la alegría.

Desde aquí quisiera animar a todas aquellas personas que, en algún momento de su vida, de una manera u otra, han deseado cambiar el mundo. Erróneamente creemos que para transformarlo tenemos que hacer grandes cosas, lo que muchos no saben es que esas grandes cosas se van construyendo poco a poco con pequeños pasos. El simple hecho de dedicar un "cachito" de nuestro tiempo, de regalar una sonrisa sincera o de tender una mano puede marcar la diferencia en la vida de otras personas; y en la nuestra. En la nuestra porque recibimos humanidad en su más puro estado; en forma de abrazos, de risas, de diversos puntos de vista, de consejos y, en definitiva, de múltiples aspectos que trascienden lo académico transformándonos desde dentro.

Puedo afirmar con total certeza que este capítulo de mi vida no solo ha dejado una huella imborrable en mi trayectoria universitaria, sino que también ha moldeado la persona que soy y la futura docente en la que me estoy convirtiendo.

Gracias a ASALSIDO sé que la educación es mucho más que enseñar contenidos; es acompañar, escuchar, empatizar y construir espacios en los que todas las personas tengan la libertad de ser ellas mismas y sentirse valoradas, precisamente, por lo que son. Y es que, al fin y al cabo, en eso consiste la vida, en dejarnos guiar por las historias de los demás y, al mismo tiempo, guiar las suyas con nuestra presencia; porque cuando damos, también recibimos y es en esa reciprocidad en la que se encuentra el sentido de vivir.

No voy a negar que a lo largo de este recorrido han surgido momentos de incertidumbre en los que no sabía si estaba navegando en la dirección correcta. El miedo a no ser lo suficientemente buena, a cometer errores y a defraudar a quienes me acompañaban en el proceso. Con el tiempo he comprendido que esta parte "oculta" de las nuevas oportunidades también es necesaria para seguir avanzando. Las dudas y los temores no son más que una señal que nos advierte de que estamos saliendo de nuestra zona de confort; un claro recordatorio de que nos importa y nos

***"(...) este
capítulo de mi
vida no solo ha
dejado una
huella
imborrable en
mi trayectoria
universitaria,
sino que también
ha moldeado la
persona que soy
y la futura
docente en la
que me estoy
convirtiendo"***

emociona lo que hacemos, porque es nuevo y porque tenemos ganas de intentarlo.

Estos momentos de incertidumbre también me han mostrado el valor de los que, a menudo, solemos considerar “pequeños” logros; aquellos que, en realidad, son más grandes de lo que parecen. Esta nueva visión me ha hecho ser más consciente de la toxicidad que suele haber tras la exigencia; está bien querer explotar el máximo potencial de uno mismo, pero también es cierto que todo en exceso es malo y que la obsesión por la perfección puede opacar lo que realmente importa: el progreso, la dedicación y el esfuerzo. Hago alusión a este tema porque considero que es crucial entender, desde el ámbito de la docencia, que cada estudiante, cada situación y cada desafío son únicos y nuestra labor, en esta autenticidad, no consiste en imponer estándares inalcanzables, sino en reconocer y valorar cada avance.

Para desempeñar la labor voluntaria no es necesario tener todo el tiempo del mundo, tampoco disponer de todas las respuestas, ni controlar lo que sucede a nuestro alrededor; con estar presentes y tener voluntad de acompañar desde la ilusión es más que suficiente. De este modo cada duda se tornará en un impulso, cada miedo en motivación y cada “fallo” en una enseñanza que nos animará a seguir adelante siendo conscientes de todo lo que podemos llegar a ser.

Nuevamente, me gustaría invitar a quienes lean este trocito de mí a atreverse a vivir experiencias similares, a poner su granito de arena. El voluntariado no sólo transforma a quienes reciben ayuda; transforma también a quienes la ofrecen. Nos enseña a mirar con nuevos ojos, a escuchar con atención y a actuar con compromiso. Cada minuto dedicado es un paso gigante hacia un mundo más humano y más justo en el que se deje de luchar por la inclusión, y digo “en el que se deje de luchar” porque eso solo podrá significar una cosa: que ya lo habremos conseguido.

“Para desempeñar la labor voluntaria no es necesario tener todo el tiempo del mundo, tampoco disponer de todas las respuestas, ni controlar lo que sucede a nuestro alrededor; con estar presentes y tener voluntad de acompañar desde la ilusión es más que suficiente”

TERRITORIO SOCIAL

OBLATAS: UNA HISTORIA DE MUJERES QUE ACOMPAÑAN A MUJERES



@ProgramaOblatasAlmería

De dónde venimos...

El Programa Oblatas Almería nace de la trayectoria y compromiso de la Congregación de las Hermanas Oblatas del Santísimo Redentor fundada en 1864 en Ciempozuelos (Madrid).

Formamos parte de una red internacional de proyectos con distintas sedes en 16 países de Europa, África, América del Norte, América del Sur y Asia. Todas compartimos un mismo propósito: acompañar y apoyar a mujeres en situación de vulnerabilidad.

Desde sus orígenes, la Congregación ha estado al lado de las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual y de aquellas que ejercen o han ejercido la prostitución, ofreciendo espacios de escucha y acompañamiento en sus procesos personales. Una congregación de mujeres para las mujeres, que desde el siglo XIX combate las desigualdades de género a través de una intervención social, educativa y comunitaria.

El largo recorrido y la amplia presencia territorial de la red Oblata nos permiten desarrollar una mirada integral y comprometida con la realidad de las mujeres, intercambiando experiencias, metodologías y aprendizajes que fortalecen nuestra acción local en Almería y nos conectan con un movimiento global por la dignidad y los derechos de las mujeres.

Dónde nos encontramos...

Concretamente, el Programa Oblatas Almería está presente en el territorio desde 1972. A lo largo de estos años, hemos ido transformando nuestras formas de intervención para adaptarnos a las nuevas realidades, desafíos y necesidades sociales, pero siempre manteniendo un mismo fin y una misión compartida con toda la Red de Proyectos Oblatas: acompañar, proteger y promover la búsqueda de oportunidades junto a las mujeres que viven situaciones de vulnerabilidad, especialmente aquellas que han sido víctimas de trata con fines de explotación sexual o se encuentran en contextos de prostitución.

A lo largo de los años, hemos acompañado a muchas mujeres que, con su valentía y determinación, nos inspiran cada día. Ellas nos enseñan el valor de resistir, de empezar de nuevo y de creer en la posibilidad de una vida diferente. Sus historias, llenas de luchas, pero también de logros, nos animan a seguir pensando con ellas y, a seguir tejiendo redes que devuelvan esperanza y abran nuevos horizontes.

Actualmente, desarrollamos nuestra labor a través de dos líneas de acción principales: la atención directa a mujeres y la sensibilización e incidencia social, en coherencia con la misión que compartimos con toda la Red Oblata, tanto a nivel nacional como internacional.

Al lado de las mujeres...

En Almería, el acompañamiento a las mujeres se articula mediante tres vías complementarias:

- El Centro de Día en la capital, un espacio de atención integral que ofrece acompañamiento social, formación, actividades grupales y sobre todo y lo más importante, un lugar seguro de encuentro y apoyo.

"A lo largo de los años, hemos acompañado a muchas mujeres que, con su valentía y determinación, nos inspiran cada día"

• Un punto de atención en Roquetas de Mar, que permite acercar los recursos a mujeres que se encuentran en la zona y construir un espacio de sororidad con ellas y para ellas.

• Una Unidad Móvil, que recorre la capital y las comarcas del Levante y Poniente almeriense, en colaboración con Adoratrices, con quienes conformamos el Proyecto Encuentro.

Gracias a este dispositivo móvil, podemos acercar la atención y los recursos a mujeres que se encuentran en entornos de prostitución caracterizados por el aislamiento, la invisibilidad y las dificultades de acceso tanto a información, recursos como servicios públicos. De este modo, garantizamos una atención accesible, segura y confidencial, basada en la confianza y el respeto a cada proceso personal.

Nuestra esencia...

Nuestro acompañamiento a las mujeres está marcado por la identidad y pedagogía Oblata, que parten de una acogida cercana, respetuosa y de “no juicio”, desde la cual reconocemos a cada mujer en su propia historia, visión y realidad. Creemos que cada proceso es único y por ello nuestra intervención se adapta a las circunstancias, ritmos y decisiones de cada una.

Desde el primer contacto realizamos una orientación individualizada a partir de la cual elaboramos junto a la mujer un plan de trabajo personal que recoge sus metas, necesidades y potencialidades. Este plan se acompaña mediante un seguimiento cercano, flexible y constante, ofreciendo apoyo en diferentes ámbitos -social, emocional, formativo, administrativo, jurídico o laboral- según las demandas que van surgiendo.

A través de este proceso, ofrecemos información, recursos y alternativas con el fin de ampliar sus miras y oportunidades y favorecer el acceso a derechos y recursos que antes podían estar fuera de su alcance.

La realidad de las mujeres con las que trabajamos es compleja y diversa, y está profundamente atravesada por el género, que a su vez se entrecruza con

***"Nuestro
acompañamiento
a las mujeres
está marcado por
la identidad y
pedagogía Oblata,
que parten de
una acogida
cercana,
respetuosa y de
«no juicio» (...)"***

otras variables como el origen, la situación administrativa, la clase social o la edad, entre muchas otras. Por ello, es indispensable incluir, y así lo hacemos, una mirada que contempla, además del género, la interseccionalidad reconociendo que la experiencia de cada mujer está atravesada no solo por el género, sino también por otros factores que determinarán menor o mayor situación de opresión y riesgo de encontrarse excluidas del sistema. Esta perspectiva nos ayuda a entender la diversidad de realidades y a responder de forma más justa y adaptada.

Este modo de acompañar se sostiene gracias a un equipo humano diverso y comprometido, una de nuestras mayores fortalezas. Contamos con la participación activa de Hermanas Oblatas, que aportan una visión profunda y una experiencia de años de trayectoria y entrega, junto con un equipo técnico interdisciplinar, caracterizado por la complementariedad de perfiles, la sensibilidad social y un compromiso firme con la misión oblata.

En Almería, tenemos la suerte de que quien llega, se queda, y eso habla de la cohesión, la confianza y la pasión compartida por una labor que entendemos como vocación y responsabilidad colectiva.

De lo individual a lo colectivo...

No obstante, este no es un trabajo que recaiga únicamente sobre la mujer, ni puede desarrollarse en solitario. Con frecuencia, la sociedad tiende a individualizar las responsabilidades y a considerar que cada persona es la única autora de su situación, sin tener en cuenta los factores estructurales que la condicionan. Sin embargo, ninguna realidad es completamente individual: todas se enmarcan en un sistema social, económico y cultural que influye, limita o posibilita los caminos de vida.

En nuestro acompañamiento a las mujeres también nos encontramos con esas mismas barreras estructurales que dificultan la posibilidad de construir un proyecto vital digno y libre. De ahí la importancia de visibilizar, sensibilizar e incidir en distintos espacios para promover cambios y transformaciones sociales a mayor escala, tanto a nivel local como estatal.

"Este modo de acompañar se sostiene gracias a un equipo humano diverso y comprometido, una de nuestras mayores fortalezas"

Uno de los principales objetivos del Programa Oblatas es favorecer la integración social y laboral de las mujeres participantes. Pero este objetivo no puede alcanzarse de manera aislada: requiere regulaciones adecuadas, redes de apoyo sólidas y una sociedad comprometida que facilite caminos reales de inclusión.

Hay muchas maneras de colaborar y sumarse a esta labor compartida, cada cual desde el lugar que pueda y quiera hacerlo.

Como ciudadanía, informándonos y sensibilizándonos sobre la realidad de la trata y la explotación sexual; rompiendo estigmas y prejuicios que aún pesan sobre las mujeres.

Como voluntariado, participando desde una mirada horizontal, basada en el respeto y el intercambio de saberes, donde ambas partes crecen y se enriquecen.

Como empresas, generando oportunidades reales de capacitación, prácticas o empleo que abran caminos hacia la autonomía económica.

Y como administraciones públicas, garantizando el acceso efectivo a derechos y recursos básicos –como el empadronamiento, la sanidad o la formación– sin los cuales la inclusión es inviable.

Y, sobre todo, como personas, recordando que cada gesto, cada palabra y cada decisión cuenta. Porque la trata y la desigualdad no son realidades ajenas: nos interpelan como sociedad y nos invitan a construir, juntas y juntos, un mundo donde la libertad y la dignidad no sean privilegios, sino derechos universales.

Si eres una persona, entidad o empresa que desea implicarse en esta misión compartida, puedes ponerte en contacto con el Programa Oblatas Almería.

Creemos firmemente que las transformaciones verdaderas se logran en red, uniendo fuerzas y esperanzas. Cada colaboración, por pequeña que parezca, suma vida, impulsa oportunidades y fortalece el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria.

"Uno de los principales objetivos del Programa Oblatas es favorecer la integración social y laboral de las mujeres participantes"

RECONOCIMIENTOS

TANIA ROMACHO ROMERO: PREMIO DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA EN FEMENINO EN LOS II PREMIOS AL EMPRENDIMIENTO Y LIDERAZGO FEMENINO DE ALMERÍA



La doctora Tania Romacho Romero, investigadora Ramón y Cajal en la Universidad de Almería, ha sido distinguida con el Premio de la Ciencia y la Tecnología en Femenino, un reconocimiento que pone en valor su sólida trayectoria científica y su contribución al avance de la biomedicina desde Almería.

Especialista en el estudio de las complicaciones cardíometabólicas asociadas a la obesidad y la diabetes tipo 2, la doctora Romacho dirige el Laboratorio de Complicaciones Crónicas de la Diabetes y el grupo de investigación *Biomedicina, Fisiología Integrativa y Terapéutica (BIT)*. Su labor combina con maestría investigación básica y aplicada, generando conocimiento clave para el desarrollo de nuevas estrategias terapéuticas.

Con más de 35 publicaciones en revistas de alto impacto y cinco patentes, su producción científica refleja

una trayectoria en crecimiento y con proyección internacional. A ello se suma su firme compromiso con la mentoría de jóvenes investigadoras y con la visibilización del talento femenino en la ciencia, consolidándose como un referente inspirador dentro y fuera de la UAL.

La trayectoria de Tania Romacho constituye un ejemplo del potencial transformador de la investigación biomédica desarrollada en la Universidad de Almería y un impulso para las nuevas generaciones de científicas.

PREMIO ROSA REGÁS PARA DOCENTES DE CENTROS ALMERIENSES POR SU LABOR EN COEDUCACIÓN

Desde la revista Igualdad queremos destacar la publicación reciente en medios sobre la concesión del Premio Rosa Regás, un reconocimiento que pone de relieve el compromiso del profesorado andaluz con la coeducación y la igualdad.

La Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional ha concedido el Premio Rosa Regás a varios proyectos desarrollados en centros educativos de la provincia de Almería, en reconocimiento a su compromiso con la igualdad real entre hombres y mujeres a través de la educación. Este galardón, que lleva el nombre de la escritora y pedagoga Rosa Regás, distingue cada año materiales y experiencias docentes que contribuyen a la construcción de una escuela más inclusiva y equitativa.

En esta edición, el jurado ha destacado la calidad, originalidad y el impacto de los proyectos seleccionados, todos ellos centrados en fomentar la coeducación y combatir los estereotipos de género desde las aulas. Las iniciativas premiadas combinan la innovación pedagógica con una clara vocación transformadora, implicando tanto al profesorado como al alumnado en la promoción de valores igualitarios.

El Premio Rosa Regás pone en valor la dedicación del profesorado andaluz que apuesta por una educación comprometida con la justicia social y la igualdad de oportunidades, y reconoce a los equipos docentes que hacen de los centros educativos auténticos espacios de convivencia y respeto.

CULTIVANDO IGUALDAD

4 DE SEPTIEMBRE: EXPOSICIÓN VIRTUAL: CARTOGRAFÍAS FEMINISTAS EN LOS CAMPUS ANDALUCES

El 4 de septiembre se celebró la visita guiada de la exposición virtual que reúne los collages creados en los talleres de Marchas y cartografías feministas, realizados con mujeres y personas con expresión de género femenino de las universidades de Sevilla, Granada, Jaén, Almería y Cádiz.

La muestra, en la que colaboró la Unidad de Igualdad de la UAL, invita a recorrer las propuestas visuales surgidas de un proceso creativo colectivo donde se entrelazan emociones, memorias y formas de habitar los campus universitarios.

Los collages son el resultado del taller coordinado por las arquitectas especialistas en género Alicia Pérez García y Daniela Ramos Pasquel, desarrollado en la UAL dentro de un proyecto financiado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Esta exposición online ofrece una nueva oportunidad para reflexionar sobre cómo construir entornos universitarios más seguros, diversos y conscientes desde una mirada feminista.



Exposición Virtual

22 DE SEPTIEMBRE: VISIBILIZAR LA TRATA: UNA EXPERIENCIA PARA LA CONCIENCIACIÓN

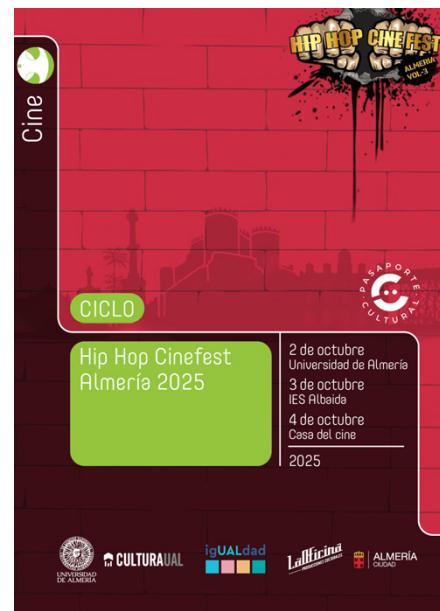
Con motivo del *Día Internacional contra la Explotación Sexual y la Trata de Mujeres, Niñas y Niños*, el 22 de septiembre de 2025 se desarrolló en el pasillo central de la Universidad una actividad de sensibilización sobre la trata de personas, organizada por la Unidad

de Igualdad de la UAL en colaboración con el área de trata de seres humanos y violencia de género de la asociación Betania.

La iniciativa incluyó la instalación de una furgoneta que reproducía el espacio donde muchas mujeres son víctimas de explotación sexual, con el propósito de visibilizar esta realidad y promover la reflexión colectiva sobre una de las formas más graves de violencia de género.



2 DE OCTUBRE: HIP HOP CINEFEST ALMERÍA 2025: CULTURA URBANA CON PERSPECTIVA SOCIAL



Consulta el programa completo en la web del Festival:

hiphopcinefest.org

UALnews "La UAL se une a la proyección del hip hop como herramienta contra la violencia de género":

[Noticia en UALnews](#)

La Universidad de Almería participó en el *Festival Hip Hop Cinefest Almería 2025* a través del Secretariado de Cultura de la UAL y la Unidad de Igualdad, bajo la premisa de que "la cultura urbana es una gran aliada, altavoz de realidades sociales y motor de cambio".

La Sala de Grados del Edificio de Ciencias Económicas y Empresariales acogió la jornada inaugural de esta tercera edición, que continuó en el IES Albaida y en la *Casa del Cine*. El festival puso en valor el potencial transformador del movimiento hip hop, promoviendo la difusión de valores y el compromiso social mediante el arte y la creatividad.

15, 16 Y 17 DE OCTUBRE: V ENCUENTRO DE LA RED DE UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS-RUIUPA



Los días 15, 16 y 17 de octubre de 2025, la Universidad de Málaga acogió el *V Encuentro de la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas (RUIUPA)*, con la participación de representantes de todas las universidades públicas de Andalucía.

El foro sirvió para fortalecer la coordinación interuniversitaria, compartir experiencias y avanzar en la definición de políticas comunes en materia de igualdad. Entre los temas abordados destacaron los presupuestos con perspectiva de género, la actualización de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación o identidad de género, y la promoción de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

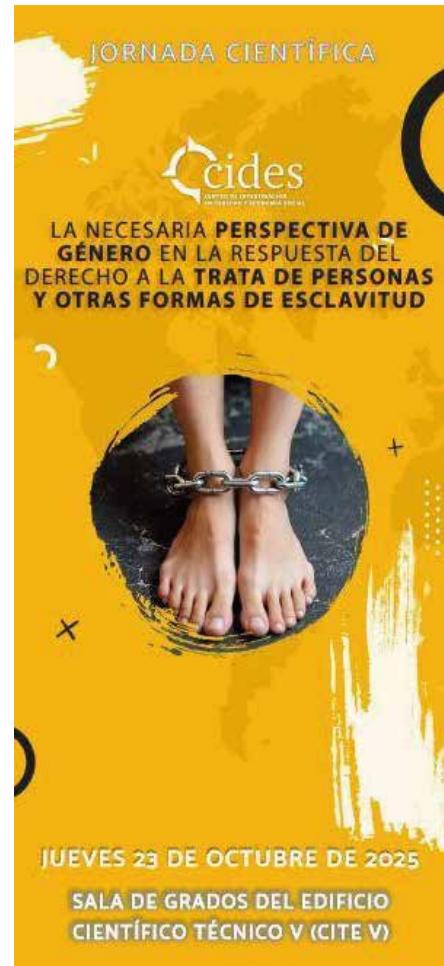
La participación de la Unidad de Igualdad de la UAL reafirma el compromiso institucional con la igualdad efectiva y la construcción de entornos universitarios más justos, seguros e inclusivos.

23 DE OCTUBRE: JORNADA SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHO FRENTE A LA TRATA DE PERSONAS



El 23 de octubre se celebró en la UAL la jornada científica “*La necesaria perspectiva de género en la respuesta del Derecho a la trata de personas y otras formas de esclavitud*”, organizada por el Centro de Investigación en Derecho y Economía Social (CIDES), con la colaboración de la Unidad de Igualdad.

La actividad se enmarcó en las políticas universitarias orientadas a integrar la perspectiva de género en la investigación jurídica, prevenir la violencia contra las mujeres y combatir la trata. La jornada contó con la participación de Inma López, directora de la Unidad de Igualdad de la UAL, como ponente invitada.



31 DE OCTUBRE: #ABRETUARMARIO: VISIBILIZAR LA DIVERSIDAD DESDE LA UAL

Con la colaboración de la asociación juvenil Plural+, estudiantes del Grado en Educación Social impulsaron la iniciativa #AbreTuArmario, desarrollada en la Universidad de Almería bajo la supervisión de Cristina Cuenca, profesora de la UAL del propio grado.

La acción buscó visibilizar la diversidad afectivo-sexual y de género en el entorno universitario, dar voz a las realidades del colectivo queer, fomentar el respeto y la empatía, y ofrecer apoyo a quienes aún no pueden mostrarse abiertamente. Además, promovió la participación colectiva como forma de denuncia frente a la queefobia y de reivindicación de espacios seguros e inclusivos.



NOVIEMBRE: UN MES DE COMPROMISO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El mes de noviembre concentró gran parte de las acciones impulsadas desde la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería en torno al **25N, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres**. A lo largo de estas semanas, se desarrollaron diversas actividades formativas, de sensibilización y de colaboración institucional orientadas a visibilizar las violencias de género, fortalecer la prevención y promover una cultura universitaria libre de cualquier forma de discriminación o maltrato.

MICROCREDENCIAL UNIVERSITARIA: RED CIUDADANA DE VOLUNTARIADO PARA LA DETECCIÓN Y APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Del 4 de noviembre al 4 de diciembre de 2025 se desarrolló en la Universidad de Almería la Micro-credencial Universitaria de la *Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a Víctimas de Violencia de Género*, una formación presencial de 25 horas (2,5 ECTS) impulsada por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería y financiada por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM, Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía).

Dirigida al conjunto de la comunidad universitaria, esta actividad ofrece un acercamiento integral a la construcción de una universidad libre de violencias sexuales y por razón de sexo, con contenidos centrados en la prevención, la sensibilización, los marcos jurídicos y el acompañamiento psicológico a posibles víctimas.

La microcredencial prepara a estudiantes, Personal Docente e Investigador y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios para reconocer situaciones de riesgo, actuar con responsabilidad y conocer los mecanismos institucionales de protección, contribuyendo a consolidar una red universitaria más formada, consciente y comprometida frente a las violencias de género.



Consulta todos los detalles de la microcredencial en la web de igUALdad:

[Microcredencial](#)

ALMERÍA UNIDA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



ALMERÍA UNIDA contra la Violencia de Género 2025. Web de igUALdad:

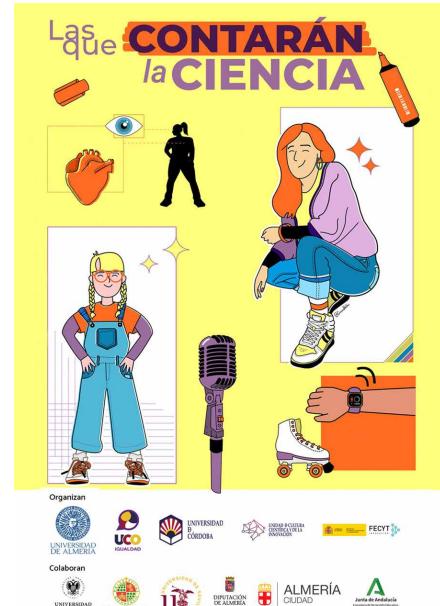
25N ALMERÍA UNIDA

El 13 de noviembre de 2025 tuvo lugar la rueda de prensa de presentación de "Almería Unida contra la Violencia de Género", iniciativa que cumple ya su quinta edición y que reúne a las principales instituciones de la provincia -Universidad de Almería, Junta de Andalucía, Ayuntamiento, Diputación y Subdelegación del Gobierno- en un frente común contra las violencias machistas.

Con esta acción coordinada en torno al 25N, *Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres*, se busca amplificar el impacto de las actividades de sensibilización y prevención que cada entidad impulsa de manera continua, reforzando el compromiso compartido de avanzar conjuntamente hacia la erradicación de una de las más graves vulneraciones de los derechos humanos.



“LAS QUE CONTARÁN LA CIENCIA”: LA UAL IMPULSA EL TALENTO CIENTÍFICO FEMENINO



El 14 de noviembre se celebró en la Universidad de Almería la fase local del certamen “Las que contarán la ciencia”, un concurso de monólogos de divulgación científica dirigido a chicas de Primaria, Secundaria y Bachillerato. Esta iniciativa, promovida por la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación de la Universidad de Córdoba en el marco del *11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*, busca fomentar vocaciones científicas y visibilizar el papel de las mujeres en la investigación.

En Almería, el jurado estuvo integrado por la Unidad de Cultura Científica, el Gabinete de Comunicación, la Unidad de Igualdad y el Vicerrectorado de Estudiantes de la UAL, con la colaboración de instituciones públicas locales. En esta fase se recibieron 44 candidaturas de 13 centros educativos, de las cuales 9 finalistas –tres por categoría– llegaron a la final. El jurado seleccionó a las ganadoras que representarán a Almería en la fase regional del concurso.

Convocatoria Las que contarán la Ciencia en UALjoven:

+INFO: UALjoven



UALnews “Nueve brillantes finalistas hacen del concurso ‘Las que contarán la ciencia’ un rotundo éxito”:

+Noticia en UALnews

LA UAL SE ADHIERE A LA ALIANZA STEAM POR EL TALENTO FEMENINO



UALnews "La UAL se adhiere a la 'Alianza STEAM' para promover el talento de las niñas en la ciencia y la tecnología":

 [Noticia en UALnews](#)

El 19 de noviembre de 2025, la Universidad de Almería se sumó oficialmente a la "Alianza STEAM por el Talento Femenino. Niñas en pie de ciencia", en un acto celebrado en Madrid junto a otras universidades, instituciones y empresas de todo el país.

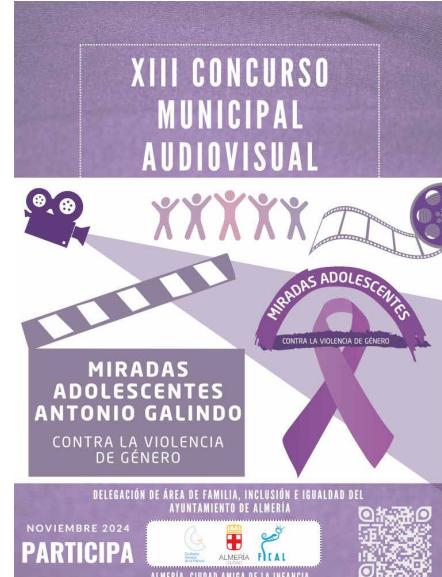
Impulsada por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, esta iniciativa tiene como objetivo fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas entre las niñas y jóvenes, visibilizar el talento femenino en los ámbitos STEM y reducir la brecha de género en la ciencia y la innovación.

La adhesión de la UAL a esta red nacional representa un paso más para impulsar una universidad más igualitaria, en la que las mujeres y las niñas encuentren referentes y oportunidades reales para desarrollarse en los campos de la ciencia, la tecnología y la investigación.

LA UAL, JURADO EN EL CONCURSO MUNICIPAL “MIRADAS ADOLESCENTES. ANTONIO GALINDO”

El 19 de noviembre de 2025 tuvo lugar en el Teatro Cervantes de la capital la gala de entrega de premios del XIII Concurso Municipal Audiovisual “Miradas Adolescentes. Antonio Galindo”, organizado por el Ayuntamiento de Almería, a través del Área de Familia, Inclusión e Igualdad. Este certamen, dirigido a alumnado de Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional Básica y Ciclos Formativos de Grado Medio, tiene como propósito sensibilizar sobre la violencia de género y promover la igualdad desde una mirada joven y creativa.

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería formó parte del jurado, contribuyendo a la valoración de los trabajos presentados. Su participación refuerza el compromiso de la UAL con la educación en igualdad y la prevención de la violencia de género, fomentando la toma de conciencia y el respeto mutuo desde las etapas educativas más tempranas.



PREMIOS A LA EXCELENCIA ACADÉMICA EN ESTUDIOS POR LA IGUALDAD Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El 20 de noviembre de 2025, el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, a través de la Unidad de Igualdad, publicó la VI edición de los Premios al Mejor Trabajo Fin de Grado y Mejor Trabajo Fin de Máster, así como la V edición del Premio a la Mejor Tesis Doctoral en Estudios por la Igualdad y Lucha contra la Violencia de Género.

Con esta convocatoria, la Universidad de Almería consolida su compromiso con la excelencia académica y la investigación comprometida con la igualdad y la erradicación de la violencia de género. Las bases y el formulario de solicitud pueden consultarse en la web de igUALdad.



MEMORIA, CINE Y LIBERTAD: “CONCHA ROBLES, EL PRECIO DE LA LIBERTAD”



También el 20 de noviembre, la Universidad de Almería acogió la proyección del documental *Concha Robles: el precio de la libertad*, galardonado con seis premios y veinte selecciones internacionales. Tras la proyección se celebró un encuentro con su director, David Miralles, y el investigador y documentalista Manuel Artero, moderado por la profesora de la UAL María Teresa Martín Palomo.

La obra recupera la figura de la actriz almeriense Concha Robles, asesinada en 1922 en el Teatro Cervantes por su marido, y que se ha convertido en un símbolo de la lucha por la igualdad y la libertad de las mujeres de su tiempo.

UNIGREEN EQUALITY DAYS: REFLEXIONES SOBRE CUIDADOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS



El 24 de noviembre, en el marco de los UNIGreen Equality Days, la Alianza Europea UNIGreen organizó, junto a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería, la jornada *"Políticas públicas, cuidados encarnados: experiencia en diferido"*.

La conferencia estuvo a cargo de la profesora del área de Psicología Magdalena Correa Blázquez y contó con la profesora del área de Sociología María Teresa Martín Palomo como presentadora y moderadora. Este encuentro invitó a reflexionar sobre el papel de los cuidados y las políticas públicas desde una perspectiva feminista y transnacional, en un espacio de diálogo académico y crítico en torno a la igualdad.



25N: UNIVERSIDAD UNIDA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Con motivo del *Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres*, la Universidad de Almería desarrolló diversas actividades de sensibilización y compromiso activo con la igualdad.

La jornada comenzó con la entrega de premios del V Concurso de Relatos en Lengua Francesa, organizada por el Área de Filología Francesa del Departamento de Filología, a la que asistió la Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Esta iniciativa promueve la creatividad literaria del estudiantado y contribuye a la reflexión sobre la violencia de género a través de la lengua y la cultura francesa.

Posteriormente, en el pasillo central de la Universidad, tuvo lugar la tradicional lectura del Manifiesto contra la Violencia de Género, inspirado en el elaborado por CRUE y RUIGEU. Estudiantes, Personal Docente e Investigador y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios participaron en este acto simbólico que, un año más, reafirmó el compromiso de toda la comunidad universitaria con la erradicación de todas las formas de violencia hacia las mujeres y la construcción de espacios seguros, igualitarios y respetuosos.



UALnews "La UAL sitúa la violencia vicaria como eje del 25N: «La única que tenemos en nuestras manos poder erradicar»":

[Noticia en UALnews](#)



“VIOLENCIA VICARIA A MENORES: LA VIOLENCIA QUE NO SE VE”

Conferencia 25 de noviembre
“VIOLENCIA VICARIA A MENORES. LA VIOLENCIA QUE NO SE VE”
FLOR DE TORRES
Fiscal Delegada de Andalucía de Violencia sobre la mujer y Fiscal Decana de Málaga
🕒 12:00 h. 🏠 AUDITORIO UAL
⊕ INFO: www.igUALdad.ual.es





La Unidad de Igualdad de la UAL organizó la conferencia titulada “*Violencia vicaria a menores. La violencia que no se ve*”, impartida por Flor de Torres, Fiscal Delegada de Andalucía de Violencia sobre la Mujer y Fiscal Decana de Málaga.

La actividad estaba incluida inicialmente dentro de la Microcredencial “*Red Ciudadana de Voluntariado contra la Violencia de Género en la UAL*”, pero se abrió a toda la comunidad universitaria debido a su interés. Contó con la colaboración de la Facultad de Derecho, el Departamento de Derecho y la Asociación de Mujeres Juristas de Almería.

La conferencia abordó la violencia vicaria ejercida sobre menores como una de las expresiones más invisibilizadas y devastadoras de la violencia machista, invitando a la reflexión y al compromiso colectivo para su prevención y erradicación desde todos los ámbitos sociales e institucionales.

“EL PESO DE LA AUSENCIA”: MEMORIA Y DENUNCIA A TRAVÉS DEL CINE

**Proyección del Documental:
EL PESO DE LA AUSENCIA**

Premio Biznaga de Plata en el FESTIVAL DE CINE DE MÁLAGA
Finalista para el Premio al Mejor Largometraje Documental en la MOSTRA INTERNACIONAL DE CINEMA DOCUMENTAL DE MONTAVERNER

Encuentro con el director:
ALBERTO GÓMEZ URIOL

27 DE NOVIEMBRE
⌚ 17:30 h. ⚡ AUDITORIO UAL
➕ INFO: www.igUALdad.ual.es

 UNIVERSIDAD DE ALMERÍA 



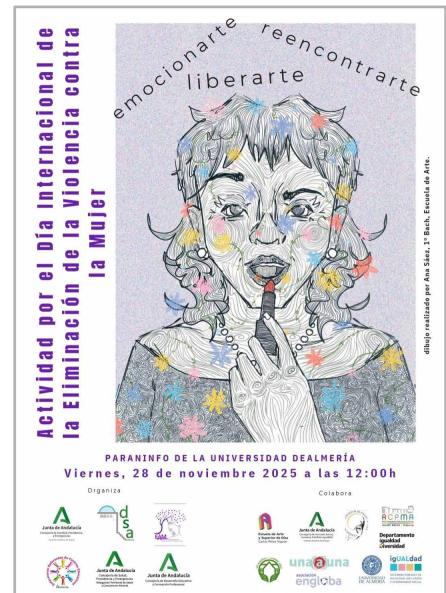

El 27 de noviembre se proyectó en la Universidad de Almería el documental “El peso de la ausencia”, seguido de un encuentro con su director, Alberto Gómez Uriol, ganador de la Biznaga de Plata del Festival de Málaga y finalista del Premio al Mejor Largometraje Documental en la Mostra Internacional de Cinema Documental de Montaverner.

La entrevista al director fue conducida por Esther Benavides, directora del Aula de Radio de la UAL. En este trabajo de carácter autobiográfico, Gómez Uriol reconstruye la historia de su hermana, María del Carmen, asesinada por su esposo en 1973, a través del manuscrito que ella dejó antes de morir. El documental se convierte así en un ejercicio de memoria y denuncia, que reivindica la libertad, la voz y la dignidad de las mujeres víctimas de la violencia machista.

“EMOCIONARTE, LIBERARTE Y REENCONTRARTE”: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADOLESCENCIA

El 28 de noviembre se celebró en el Paraninfo de la Universidad de Almería la jornada “Emocionarte, liberarte y reencontrarte”, dirigida a alumnado de primer ciclo de ESO y en la que participaron 650 estudiantes. La actividad, organizada por el Distrito Sanitario de Almería con la colaboración del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, abordó la violencia de género en la adolescencia desde la perspectiva emocional de víctimas y agresores.

El principal objetivo fue sensibilizar al alumnado sobre esta problemática y dotarle de herramientas para reconocer y afrontar conductas violentas desde edades tempranas. La jornada promovió hábitos relationales saludables y reforzó la capacidad de identificar y rechazar cualquier forma de violencia, contribuyendo así a la construcción de futuros vínculos basados en el respeto y la igualdad.



II PREMIOS DE LIDERAZGO FEMENINO DE ALMERÍA

El 2 de diciembre de 2025 se celebró en el Museo del Realismo Español Contemporáneo (MUREC) la gala de los II Premios de Liderazgo Femenino de Almería 2025, organizados por el Foro Mujeres Líderes de Andalucía. En el acto se reconocieron a mujeres referentes en las categorías de Trayectoria Profesional, Proyecto Innovador, Deporte y Cultura, y Ciencia y Tecnología.

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería participó como miembro del jurado y en la difusión de estos premios, contribuyendo a reconocer el talento, la excelencia y el esfuerzo de mujeres que impulsan el progreso social desde distintos ámbitos. Su participación reafirma el compromiso de la UAL con la promoción de la igualdad real y la visibilización del liderazgo femenino en la provincia y más allá del ámbito universitario.



PREMIOS AL EMPRENDIMIENTO Y LIDERAZGO FEMENINO

 unimostalento.com

CLAUSURA DEL CICLO 25N: “MASCULINIDAD, NEGACIONISMO Y VIOLENCIA”

Conferencia

4 de diciembre



“MASCULINIDAD, NEGACIONISMO Y VIOLENCIA”

MIGUEL LORENTE ACOSTA

Profesor Titular del departamento de Medicina Legal, Toxicología y Antropología Física de la Universidad de Granada.

12:00 h. SALA DE CONFERENCIAS

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

INFO: www.igUALdad.ual.es



DEPARTAMENTO
DE DERECHO



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familia e Igualdad



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA



ALMERÍA UNIDA
contra la violencia de género



UALnews “Miguel Lorente advierte en la UAL sobre el peligro de la combinación «Masculinidad, Negacionismo y Violencia»”:

Noticia en UALnews

El 4 de diciembre se cerró el ciclo de actividades organizadas por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería con motivo del 25N, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, con la conferencia “Masculinidad, negacionismo y violencia”, impartida por Miguel Lorente, profesor titular del Departamento de Medicina Legal, Toxicología y Antropología Física de la Universidad de Granada.

La sesión, enmarcada en la microcredencial “Red Ciudadana de Voluntariado contra la Violencia de Género en la UAL”, financiada por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), ofreció una reflexión profunda sobre el papel que desempeñan las masculinidades y los discursos negacionistas en la persistencia de las violencias machistas.

Con esta conferencia, la UAL culminó un mes de actividades centradas en la sensibilización, la formación y el compromiso colectivo frente a la violencia de género.