



igUALdad

N° 14

Julio 2020

ENTREVISTA

MERCEDES SILES MOLINA

ARTÍCULOS

THOMAS CASADEI

JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 14

JULIO 2020

igUALdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

www.igualdad.ual.es

 Cultivando igUALdad

CONSEJO DE REDACCIÓN:

Maribel Ramírez Álvarez.

Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

Eva Díez Peralta.

Directora de la Unidad de Igualdad de Género.

M^a del Mar Gómez Lozano.

Profesora de la UAL y miembro de la Comisión de Igualdad.



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 14. JULIO 2020

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMIREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. MERCEDES SILES MOLINA DIRECTORA DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA)	07
ARTÍCULO. IGUALDAD: UNALENTE DE ANÁLISIS SIEMPRE EFICAZ, INCLUSO EN TIEMPOS DE EMERGENCIA COVID-19 THOMAS CASADEI	14
ARTÍCULO. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS TIEMPOS DE COVID-19 MARÍA SOLANAS	21
ARTÍCULO. LA IGUALDAD NECESITA A LOS HOMBRES JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ	26
ARTÍCULO. EL COLECTIVO LGTBI EN LA EDUCACIÓN FORMAL: ¿HECHO O TRECHO? ALEJANDRO GRANERO ANDÚJAR	32
RESEÑA. “IMPARABLES. LA HISTORIA DE VEINTE MUJERES ALMERIENSES” DE JESÚS MUÑOZ UNA RESEÑA DE MARÍA CAMPRA PELÁEZ	38
RESEÑA. “EL ÁRBOL DE EMMY: EMMY NOETHER LA MAYOR MATEMÁTICA DE LA HISTORIA” DE EDUARDO SAENZ DE CABEZÓN UNA RESEÑA DE MARINA GIL	42
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSITAT DE VALÈNCIA	45
INFORME. ENCUESTA AMIT SOBRE EL SEXENIO DE TRANSFERENCIA. RESULTADOS PRELIMINARES	56
TERRITORIO ESTUDIANTE. LA IGUALDAD DE LOS SEXOS EN EL MERCADO LABORAL: UNA LUCHA COLECTIVA CLARA ANGUITA GRAUS	65
CULTIVANDO IGUALDAD.	71

EDITORIAL

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

La pandemia que estamos viviendo ha traído consigo, además del drama personal de la pérdida de vidas humanas, unos efectos que son difíciles de valorar en todos sus términos. Esta crisis ha cambiado de forma drástica la forma en que nos comportamos, el modo en el que nos organizamos para el desempeño de tareas que hasta ahora eran cotidianas y rutinarias. Las consecuencias de la crisis modificarán a medio plazo el modo en el que organizaremos nuestras sociedades, la forma en la que trabajaremos, cómo nos cuidaremos unos a otros o las técnicas y estilos de enseñanza que permitan un mejor aprendizaje en todas las etapas educativas. Sería deseable que una de las consecuencias de esta pandemia fuese la definitiva incorporación de la perspectiva de género a la toma de las decisiones que el futuro más inmediato nos obligará a adoptar, para hacer frente a las nuevas realidades que están surgiendo como consecuencia de los efectos de la crisis.

En relación con los cambios que hemos afrontado en nuestras universidades, los lemas **#YoMeQuedoEnCasa** y **#YoTrabajoDesdeCasa**, motivados por el estado de alarma, se constituyeron como un ejemplo de responsabilidad y solidaridad en toda la comunidad universitaria tras acordarse, entre todos los rectores de las instituciones académicas andaluzas, el desarrollo de la actividad docente, investigadora y de gestión en formato virtual hasta la finalización del curso.

En este escenario excepcional, nuestra universidad ha mostrado una implicación y un compromiso extraordinarios, acorde con el principio de garantizar la igualdad de oportunidades. Se ha realizado un



*Vicerrectora de Estudiantes,
Igualdad e Inclusión.*

esfuerzo enorme por adaptar nuestros métodos y herramientas de trabajo, garantizar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y facilitar a todos los usuarios las relaciones con la administración universitaria. Mientras se desarrollaban todos esos cambios, se elaboró y ejecutó un programa de ayudas económicas y materiales destinadas a los estudiantes con menos recursos, con la idea de no dejar a nadie atrás. Todo ello en aras de brindar a toda la comunidad universitaria soluciones para mantener la vida y el funcionamiento de la institución.

Al mismo tiempo que continuaba la labor docente, este Vicerrectorado ha seguido trabajando en los ámbitos de la difusión, la sensibilización y la formación en materia de igualdad. No podía ser de otra manera. Desde las tradicionales jornadas dedicadas al colectivo LGTBI hasta las habituales actividades de formación sobre igualdad de género, todas las propuestas se han realizado adaptando los formatos a la nueva realidad.

A partir de este momento y de cara al próximo curso, queda trabajo por delante. Fundamentalmente, las universidades debemos asumir la tarea de reflexionar acerca de la realidad de los distintos impactos de la pandemia en hombres y mujeres. La pandemia ha dejado clara la centralidad de la labor de los cuidadores, que mayoritariamente son mujeres, tanto en el ámbito familiar como en el sanitario. Igualmente, ha puesto sobre la mesa que la crisis económica generada por la COVID-19 afecta más a las mujeres que a los hombres, ya que la pérdida de empleos es mayor entre las mujeres y la precarización afecta más a los colectivos ya de por sí más vulnerables. La conciliación laboral ha sido más difícil en el caso de las mujeres que han accedido al teletrabajo ya que, de media, trabajamos dos horas y cuarto más que los hombres en las tareas del hogar y asumimos el rol de cuidadoras de los hijos. Por último, en contextos de violencia familiar y agravamiento de la tensión debida al confinamiento, el riesgo de violencia de género ha aumentado considerablemente, disparándose las agresiones en el hogar y

en consecuencia las consultas y la petición de ayudas y asesoramiento.

La tarea de las universidades en esta nueva etapa será, entre otras, la de reflexionar sobre estas diferencias en los impactos de la crisis sobre hombres y mujeres, analizando los datos desagregados por sexo de los impactos económicos, la carga de cuidados diferenciados y la incidencia de violencia de género. Pero, sobre todo, siguiendo las recomendaciones de ONU Mujeres, contenidas en el documento “Atender las necesidades y el liderazgo de las mujeres fortalecerá la efectividad de la respuesta frente al COVID-19”, nuestra tarea será la de aportar ideas que permitan que la perspectiva de género contribuya a dar respuestas a la crisis. Las universidades tenemos que ser protagonistas en el diseño de estrategias de mitigación; en el desarrollo de proyectos que garanticen el acceso de las mujeres a los servicios de salud sexual y reproductiva; en la elaboración de propuestas de nuevos modos de funcionamiento de los servicios de prevención y respuesta ante la violencia de género, y, muy especialmente, en la sensibilización sobre la igualdad, una de cuyas expresiones afecta directamente al reparto de tareas y responsabilidades familiares.

No cabe duda, entonces, que una respuesta efectiva a los efectos de la pandemia requiere tener en cuenta los impactos de género y en esa tarea las universidades han de tener un papel protagonista. Como no podía ser de otro modo, seguimos trabajando por la igualdad. Contamos contigo.

ENTREVISTA

MERCEDES SILES MOLINA

igUALdad (I.G.) Nos encanta poder contar en este número de la Revista igualdad con una prestigiosa mujer matemática. Vamos primero con los orígenes de esa vocación. ¿Cómo se decidió a estudiar Matemáticas?

Mercedes Siles Molina (M.S.M.) Creo que tuve siempre muy clara mi vocación investigadora, siempre estaba indagando; era, y sigo siendo, curiosa. Me gustaba descubrir, y los problemas de matemáticas me aportaban una doble satisfacción: la posibilidad de ese descubrimiento, y la satisfacción de llevarlo a cabo. El estudiarlas fue un compendio de esto y de que se me daban bien.

I.G. ¿Ha encontrado dificultades para desarrollarse en este campo como docente o como investigadora? En su caso, ¿cómo las ha superado?

M.S.M. La labor docente la he abordado también como aprendizaje; he disfrutado de la complicidad de mis estudiantes, de su entusiasmo, he puesto en marcha formas distintas de evaluar y de procurar el aprendizaje, como el Método EBA. En esta tarea no he encontrado dificultades insalvables. Con respecto al desarrollo de mi carrera investigadora y todo lo que conlleva, las dificultades encontradas han sido mayores. Es un mundo muy competitivo y de una alta exigencia; además, hay en él un importante sesgo de género. He ido superando las trabas con dedicación, con convencimiento, no dejando que los niveles de seguridad en mí misma se vieran mermados, apoyándome en quienes me veían con ojos de futuro prometedor, rompiendo lazos con quienes me ataban.



- Catedrática de Álgebra de la Universidad de Málaga.
- Directora de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- Presidenta del Comité Español de Matemáticas (CEMat).
- Vicepresidenta de la Real Sociedad Matemática Española.
- Vocal de la Junta de Gobierno de la RSME.
- Presidenta del Comité de Cooperación y Desarrollo (CDC) de la RSME.
- Secretaria del Comité de Desarrollo y Cooperación del Comité Español de Matemáticas.
- Responsable Científica del Centro Internacional de Matemáticas Puras y Aplicadas (CIMPA, Francia)

I.G. ¿Por qué cree que es menor el porcentaje de mujeres que cursan estudios STEM (Ciencia, Tecnología, Ingenierías, Matemáticas)?

M.S.M. La visión, la consideración social que de estas carreras se tiene, penetra la percepción de las niñas y las jóvenes, que no se ven en el papel de matemática, ingeniera, tecnóloga o científica. Tal vez está difuso ese papel, y por eso no acaban de verse en él. La competitividad que existe para acceder a las carreras STEM parece que también hace que las jóvenes no quieran acercarse a ellas. Si supieran las chicas que sus expectativas vitales pueden verse satisfechas por estas carreras, su curiosidad hacia las mismas tal vez aumentaría.

I.G. ¿Cómo se pueden acercar las disciplinas STEM a las chicas para que consideren estos estudios una opción de futuro profesional?

M.S.M. Lo principal estriba, desde mi punto de vista, en la base. A las niñas; también a los niños, hay que mostrarles las matemáticas, las disciplinas STEM, desde una mirada llena de afecto y consideración por tales disciplinas. Por eso, el papel del profesorado de primaria, su buena formación en matemáticas, en STEM, es tan, tan importante. Cuando te gusta algo y lo vives con pasión, eres capaz de transmitirlo y eres capaz de contagiar. Ojalá fuéramos capaces de contagiar a las niñas, y a los niños, el gusto por las matemáticas, por la ingeniería, por la ciencia, fuente de desarrollo intelectual y social.

I.G. ¿Qué buenas prácticas o programas conoce para ayudar a las chicas que han elegido estos estudios para que no desistan y los abandonen?

M.S.M. Los programas de acompañamiento de una júnior por parte de una sénior funcionan muy bien. Cuando una mujer que es referente tiene la generosidad de dedicar su tiempo a mostrarte el camino que puedes recorrer, las dificultades, lo que hay más allá, te abre la mirada, te quita lastre. El programa MatEsElla, que puse en marcha como vicepresidenta de la Real Sociedad Matemática Española, funcionó muy bien. También es muy

“Cuando te gusta algo y lo vives con pasión, eres capaz de transmitirlo y eres capaz de contagiar”

importante, como decía antes, fomentar vocaciones en niñas, que vean que hay mujeres de carne y hueso que se dedican a ser científicas; el programa ComoTú, hace una labor encomiable en este sentido.

Buenas prácticas son animar a las jóvenes a que estudien disciplinas STEM, desde el hogar, desde su mundo más cercano, desde el que afecta a las emociones. También lo son hacer seguimiento de sus avances, despojarlas de la carga que parecen tener por ser chicas para adentrarse en el mundo de estas disciplinas, animarlas a que las descubran.

Una serie de televisión con una protagonista o un grupo de protagonistas que fueran mujeres dedicadas a las STEM, que mostraran valores próximos a los que las jóvenes tienen, serviría, sin duda, de mucho, haría que aumentara el número de chicas en estas disciplinas. Ya se ha visto que esto da resultados en otras, como la medicina o el derecho.

I.G. Seguro que en todos años de profesión ha tenido muchas alumnas en sus clases. ¿Qué destacaría de ellas como estudiantes? ¿Ha servido su ejemplo para inspirar nuevas carreras académicas?

M.S.M. He tenido muchas alumnas, sí. Destacaría su capacidad de aprendizaje y de superación, su inteligencia, bien fuera diversa o más focalizada.

Algunas estudiantes me han dicho alguna vez que he servido de inspiración para ellas, y también me lo ha dicho algún joven, lo que muestra que las mujeres pueden servir de referente tanto para las chicas como para los chicos.

I.G. Como investigadora nos consta que es una mujer innovadora. Aún recordamos su paso por la Universidad de Almería con la exposición “El sabor de las matemáticas”. ¿Qué habilidades y competencias puede desarrollar mejor una mujer en el campo de la investigación?

M.S.M. Gracias por la consideración. La aventura de “El sabor de las Matemáticas” fue muy bonita, muy interesante; aún sigue viva la exposición, y creo que lo seguirá.

“Buenas prácticas son animar a las jóvenes a que estudien disciplinas STEM, desde el hogar, desde su mundo más cercano, desde el que afecta a las emociones”

No pienso que una mujer pueda desarrollar mejor ciertas habilidades o competencias, ni me gusta potenciar la creencia de que las mujeres hacen las cosas mejor que los hombres. Tampoco los hombres las hacen mejor que las mujeres. Las personas tienen capacidades diversas, y hay que ayudarlas a que las desarrollen, a que avancen como personas y como profesionales, tratando de eliminar las trabas que las hagan avanzar, como los sesgos de género, etc. Lo que sí parece claro es que las mujeres muestran mayor preferencia por ciertos campos de la investigación.

“Las personas tienen capacidades diversas, y hay que ayudarlas a que las desarrollen, a que avancen como personas y como profesionales...”

I.G. Nos interesa también abordar su labor como gestora en el ámbito universitario. ¿Qué cargos ha desempeñado a lo largo de estos años? ¿Qué cree que pueden aportar las mujeres a la gestión universitaria?

M.S.M. La principal tarea que he venido desarrollando ha sido la de dirigir un grupo de investigación; también me he dedicado a la evaluación, a nivel nacional e internacional, de profesorado, de proyectos, títulos, etc.; la coordinación de escuelas de investigación en países en vías de desarrollo ha sido también una muy interesante parte de mi labor.

Algunos indicadores apuntan a que las mujeres ejercen el liderazgo de manera diferente, potencian el talento del personal a su cargo, provocan un mayor intercambio de ideas, y los equipos que dirigen son más productivos. Yo pienso que una mujer puede también aportar una perspectiva de género que puede ser fundamental para el desarrollo de la carrera de otras mujeres. Bien por lo que directamente hagan al respecto, bien por ser visibilizadas como lideresas.

I.G. En febrero de este año 2020 fue nombrada directora de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). ¿Qué ha supuesto para usted asumir esta importante responsabilidad? ¿Cómo ha afrontado la dirección teniendo en cuenta la situación de pandemia que surgió inmediatamente después?

Asumir la dirección de ANECA ha supuesto un cambio radical en mi vida profesional. Es un reto muy interesante que me propuso el Ministro Castells y que asumí con entusiasmo. Desde el 19 de febrero, la Agencia ha ocupado todo mi tiempo y mi energía laborales.

La pandemia llegó y en los momentos previos a la declaración del estado de alarma, supimos ver con cierta claridad cómo afrontar la situación. La misma semana del 9 de marzo nos organizamos en la Agencia para que el personal pudiera teletrabajar, y la semana siguiente la ANECA estaba por completo en modo no presencial realizando las tareas que tenía encomendadas. La plantilla, al igual que los cientos de investigadoras e investigadores que colaboran con nuestros múltiples programas, han realizado una labor encomiable. Hemos afrontado la pandemia con una perspectiva de aprovechamiento de enseñanzas para el futuro, y hemos alcanzado algunos hitos que me hacen sentir orgullosa. Por ejemplo, la puesta en marcha de "ANECA al día", un boletín informativo para tener al tanto de nuestra actividad a los grupos de interés en los temas de la Agencia; en menos de cinco meses hemos evaluado 3000 expedientes de homologación de títulos, que es la mitad de lo que suele hacerse al año; ha concluido la evaluación de los más de 16.000 expedientes de sexenios de transferencia; hemos realizado la primera visita completamente virtual a una universidad; puesto en marcha convenios con Organismos públicos y no públicos de investigación para la evaluación de su profesorado...

Han sido tiempos duros e interesantes que nos han servido para replantearnos, entre otros asuntos, la forma de trabajar.

I.G. ¿Cuál es el mayor reto al que se enfrenta la ANECA en esta etapa?

M.S.M. El mayor reto es lograr que se tenga una percepción altamente positiva de la Agencia. Estamos trabajando para mejorar, para estar más cerca de las universidades y los centros, de quienes investigan. Queremos que se vea toda la riqueza que aporta la Agencia al sistema de la enseñanza

"Estamos trabajando para mejorar, para estar más cerca de las universidades y los centros, de quienes investigan"

superior y al de la investigación. Es una reforma en profundidad la que estamos acometiendo, con la transparencia y el servicio como guía. Que la visión que se tenga sea buena, será señal de que lo hemos hecho bien.

I.G. Hace relativamente poco, la dirección de la ANECA hacía públicos los resultados de la evaluación de los sexenios de transferencia, datos, además, que se hicieron públicos desagregados por sexo, lo que nos ha permitido hacer un primer análisis que nos confirma el importante desequilibrio de género que parece producirse en este nuevo tipo de sexenio. ¿Cuál puede ser la causa de este desequilibrio de género? ¿Qué papel puede desempeñar AMIT, asociación a la que pertenece, para ayudar a las mujeres investigadoras en este nuevo reto que se nos plantea?

M.S.M. Efectivamente se han apreciado diferencias entre hombres y mujeres. La primera de ellas es que el número de solicitudes de mujeres ha sido la mitad que el de solicitudes de hombres. La tasa de éxito de las mujeres ha sido del 33,13%, mientras que la de los hombres ha sido del 46,15%, y la tasa de éxito global se sitúa en el 42%. Las causas del desequilibrio hay que analizarlas, no podemos, sin entrar en profundidad, aventurarnos. Que se parte de un desequilibrio, está claro, porque nuestra sociedad está desequilibrada. Que está menos que antes, también. ¿Por qué podemos decir esto? Porque, por ejemplo, en la primera convocatoria de sexenios, que tuvo lugar hace 30 años, hubo cinco veces más solicitudes de hombres que de mujeres. También entonces la tasa de éxito de los hombres superaba a la de las mujeres, en un 6,35%. Insisto en que partimos de una situación de desequilibrio, porque el número de mujeres que podían pedir sexenio de transferencia (funcionarias y personal contratado doctor con algún sexenio de investigación) es de 17.637, siendo 27.430 los hombres en esas condiciones, es decir, un 39,14% frente a un 60%, es decir, 1,55 veces más hombres que mujeres.

“...en la primera convocatoria de sexenios, que tuvo lugar hace 30 años, hubo cinco veces más solicitudes de hombres que de mujeres”

Las asociaciones de mujeres pueden aportar análisis que sirvan para comprender qué ocurre, y proponer acciones a realizar.

En ANECA estamos analizando los datos de los que disponemos y trabajando para la inclusión de criterios más equitativos.

I.G. Por último, nuestra afición a la lectura nos anima a pedirle alguna recomendación literaria (de ficción o no) para esta época estival que nos permita acercarnos al mundo de las mujeres como científicas.

M.S.M. Un libro que me gustó mucho es *"Elogio de la imperfección"*, de Rita Levi Montalcini, donde narra con frescura su vida y su labor investigadora, deteniéndose en las personas que influyeron en ella. También me resultó reveladora la autobiografía de María Zambrano, *"Delirio y destino"*, que contiene muy profundas reflexiones, donde habla sin ocultarse, con absoluta apertura intelectual, acerca de sus razones, de su filosofía, de su ideología.

"Las asociaciones de mujeres pueden aportar análisis que sirvan para comprender qué ocurre, y proponer acciones a realizar"

ARTÍCULO

IGUALDAD: UNALENTE DE ANÁLISIS SIEMPRE EFICAZ,
INCLUSO EN TIEMPOS DE EMERGENCIA COVID-19

Traducción del Italiano: Carlo Mercurelli

1. El concepto de igualdad es, al mismo tiempo, extraordinariamente evocador y poderoso, ya que es problemático y controvertido. Se trata de un objeto que resulta perpetuamente inaprensible, constantemente tergiversable, en ningún caso irrevocablemente determinado.

La historia nos ayuda a comprender qué énfasis de la igualdad prevalece en las diferentes épocas. Asumiendo que, en cada una, hay interpretaciones minoritarias y periféricas en comparación a las predominantes y hegemónicas, y que existen determinandas relaciones entre la igualdad y otros conceptos, a través del estudio de la historia podemos entender la relación entre igualdad y *desigualdad*. Por lo tanto, la igualdad se puede servir como una lente de investigación concreta y efectiva, como un criterio de análisis que, al indicar una perspectiva, nos permite *medir* -subraya Gianfrancesco Zanetti- cuán cerca esté (o no) de traducirse en *praxis*.

Recientemente, este tipo de enfoque ha sido efectivamente re-propuesto por Eric Fassin. El autor francés ha modulado de esta manera el concepto crítico de igualdad -en su combinación recurrente con sus violaciones- para estudiar en profundidad las modalidades que hoy regulan el tratamiento de los seres humanos, demostrando, con ejemplos concretos, que *no todas las vidas tienen el mismo valor*.



THOMAS CASADEI

- Profesor Titular de Filosofía del Derecho en el Departamento de Derecho de la Università di Modena e Reggio Emilia.

- Profesor Titular de los cursos de Filosofía del Derecho, y Teoría y Práctica de Derechos Humanos.

- Fundador del CRID (*Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità*).
www.crid.unimore.it

2. El escenario de la pandemia, determinada por el covid-19, ha puesto en evidencia formas antiguas y nuevas de vulnerabilidad y desigualdad, que de repente se han vuelto “visibles” y objeto de una reflexión más amplia en el ámbito del debate público e institucional.

La tragedia de tener que vivir un momento histórico como el de una pandemia mundial, inevitablemente, ha traído consigo, como ha observado oportunamente Javier Ansuátegui, la posibilidad de reflexionar sobre los comportamientos individuales y sociales y sobre las propuestas más adecuadas para la organización del futuro. Según el profesor español, tenemos la oportunidad de hacer un ejercicio de introspección, que nos puede ayudar a analizar críticamente el pasado y el presente, *identificando déficit y aspectos críticos de nuestra vida personal y de la organización social*.

En los últimos meses se ha generado una creciente literatura que, al medir el impacto de la emergencia, ha puesto en evidencia el tema decisivo del equilibrio entre derechos, no tanto para cuestionar el bien supremo del derecho a la salud, sino para problematizar la limitación y compresión de otros derechos, que correrían el riesgo de ser sacrificados. En este sentido -escribe Francesco De Vanna- la reflexión ha puesto el acento sobre la tutela de un núcleo duro que abarca el *derecho a la privacidad, el derecho a la libertad de culto, el derecho de asilo*, solo para mencionar algunas ejemplificaciones importantes.

Sin embargo, debe tenerse bien en cuenta un segundo aspecto que nos permite medir porque la pandemia no es la misma para todos. Más específicamente, en confirmación de la tesis de Fassin, el impacto ha sido muy diferente según los contextos, las condiciones de vida y, en última instancia, las relaciones de poder existentes en las sociedades.

El cierre de emergencia ha descornado el velo o, en cualquier caso, ha hecho evidentes algunas antiguas

“El cierre de emergencia ha descornado el velo o, en cualquier caso, ha hecho evidentes algunas antiguas relaciones de poder con efectos de desigualdad muy fuertes”

relaciones de poder con efectos de desigualdad muy fuertes.

Hay muchas formas de diferencia que atestiguan que frente al Covid-19 no somos todos iguales en absoluto. En primer lugar, la diferencia entre **ricos y pobres**. Más detalladamente, el cierre de emergencia tiene un efecto amplificador de la desigualdad y de la pobreza. Afecta más duramente a los trabajadores y las familias del segmento más débil, ampliando la distancia entre ricos y pobres.

Otra distancia es la que existe entre **hombres y mujeres**. Más detalladamente, el cierre de las escuelas ha puesto en evidencia las enormes dificultades relacionadas con la conciliación entre tiempos de vida y tiempos de trabajo, especialmente para las mujeres, a las cuales tradicionalmente viene entregada la mayoría del trabajo de cuidados.

Además de este aspecto, dirigiendo la atención hacia el contexto doméstico, las limitaciones impuestas a la libertad de circulación han determinado un aumento significativo de los casos de violencia doméstica, transformando de esta forma la convivencia forzada en un "drama".

Otra distancia es la que existe entre **ciudadanos y extranjeros**. Estos últimos a menudo se encuentran en la condición de nómadas forzados - prescindiendo de que sean refugiados, solicitantes de asilo o extranjeros irregulares. Se trata de personas sin tutela efectiva, incluso de las herramientas mínimas de contención (barbijos y guantes, agua, inodoros) y objetivamente incapaces de cumplir con las medidas previstas por el legislador, visto que viven en lugares que en sí mismos constituyen aglomeraciones.

El virus ha puesto en evidencia también fuertes asimetrías entre las **generaciones** y dentro de ellas. Con respecto al primer perfil, piénsese en la discriminación en comparación con los **ancianos**.

Otra fuerte diferenciación, que pone en tela de juicio tanto las condiciones económicas y sociales como las del origen geográfico, se ha producido en

"Hay muchas formas de diferencia que atestiguan que frente al Covid-19 no somos todos iguales en absoluto"

los contextos escolares entre **niños y niñas**, con referencia al aprendizaje a distancia.

La “educación a distancia” tiende a crear discriminaciones en las oportunidades de aprendizaje, y puede generar un daño en los niños y jóvenes con condiciones familiares desfavorecidas, lo que no ocurre en el caso de la enseñanza en el aula. Los problemas se refieren no solo a la falta de dispositivos informáticos, sino también al problema de uso y costo que esta forma de aprendizaje endosa a las familias. Estas discriminaciones corren el riesgo de ampliar un problema ya grave, es decir, el de la desigualdad en las oportunidades, en particular de las oportunidades inherentes al aprendizaje efectivo, del cual dependen las *life chances*.

El desencadenarse del virus ha vuelto a proponer la asimetría más radical, en términos de tutela de los derechos fundamentales, entre las **personas libres y detenidas**.

Al ingresar al sistema penitenciario italiano, con la supresión de los permisos, de la semilibertad y de los coloquios, el virus ha producido una serie de revueltas en las principales instituciones de detención que han causado 13 muertes por causas y circunstancias aún por verificar.

Luego hay que desarrollar un discurso específico a propósito de las distancias profundas dentro de los **mundos del trabajo**.

Un aspecto que debe destacarse es lo de la centralidad del trabajo de cuidados. Hay trabajos que no son posibles en línea. Los médicos generales y los de guardia, los trabajadores de la salud, los y las enfermeras, los policías, los comerciantes y los-as artesano-as son profesionales que no pueden recurrir al trabajo remoto a través de la pantalla de un portátil.

La emergencia sanitaria del coronavirus nos ha recordado que se subestiman estas figuras profesionales, y que todas las formas de trabajo deben ser apreciadas y, en particular, el trabajo de cuidados representa algo con un importante valor

“La “educación a distancia” tiende a crear discriminaciones en las oportunidades de aprendizaje, y puede generar un daño en los niños y jóvenes con condiciones familiares desfavorecidas...”

social, digno de reconocimiento institucional y económico.

Estos ámbitos -la familia y las relaciones emocionales, la marginalidad social y la exclusión de los migrantes, el contexto escolar, el sistema penitenciario, los mundos del trabajo- han evidenciado, a los que han utilizado la lente de perspectiva de la igualdad, los 'lugares' de una vulnerabilidad enraizada e 'institucionalizada', que constituye el punto inicial para emprender una perspectiva transformativa.

3. Es justo "la lente de la igualdad", entonces, la que puede ayudar a indicar una vía hacia la creación de formas democráticas basadas en el cuidado que recientemente se han relanzado, a partir de los círculos feministas, en el contexto de la pandemia generada por el covid-19.

La pandemia ha demostrado de manera muy significativa -como observa Brunella Casalini- la importancia y el valor de actividades cotidianas meticulosas, repetitivas, de mantenimiento y asistencia, que no pueden ser suspendidas o interrumpidas, porque se pondría en peligro la calidad de vida de las personas. Esencialmente -como ha puesto en evidencia el filósofo norteamericano Michael Sandel- la pandemia de coronavirus, de repente, nos ha obligado a reconsiderar cuáles son los roles sociales y económicos más importantes. El intelectual estadounidense ha subrayado que muchos de los trabajadores esenciales, durante esta crisis, realizan trabajos que no requieren un título de grado. Se trata de camioneros, almaceneros, encargados de entregas, policías, bomberos, limpiadores, cajeros de supermercados, auxiliares de enfermería, asistentes de hospitales y proveedores de atención domiciliaria. Carecen del lujo de poder trabajar desde la seguridad de sus casas teniendo reuniones en Zoom, pero son ellos, juntos con los médicos y enfermeras, que atienden a los enfermos en hospitales atestados, los que arriesgan su salud, para que el resto de nosotros encontremos refugio frente a la infección.

"Es justo "la lente de la igualdad" (...) la que puede ayudar a indicar una vía hacia la creación de formas democráticas basadas en el cuidado que recientemente se han relanzado..."

El alcance de la exposición y de la explotación de trabajadores-as -que pueden ser objeto de prácticas de "racialización"-, de los que viven en barrios periféricos y que trabajan en el ámbito sanitario y en el sector del cuidado personal muestra cómo las discriminaciones, se basen -más que nunca en una época de inseguridad generalizada- en una lógica de utilidad.

Las medidas debidas a la crisis sanitaria han exacerbado el sentimiento de exclusión social de los que viven en los barrios populares. Antes de todo, hay una diferencia de clase. De hecho, el teletrabajo es para los trabajos de oficina. En las clases populares, en cambio, si no se quiere perder el trabajo, se trabaja en presencia.

Las lógicas de la dominación se cruzan: objetivamente la crisis de salud es un síntoma de *interseccionalidad*, ya que las desigualdades están sobredeterminadas e interconectadas.

Esto es particularmente cierto en las profesiones de cuidado de enfermos, ancianos y niños. Seguramente los médicos arriesgan sus vidas, pero las enfermeras, las trabajadoras de salud y las pasantes son las más expuestas. Trabajan duro y corren riesgos. Frecuentemente no se les paga lo suficiente: sus vidas son desiguales, porque están formadas por relaciones de poder asimétricas.

4. Considerar la vida en la perspectiva de la desigualdad ofrece una nueva inteligibilidad del mundo social y nuevas posibilidades de intervención. De hecho, permite pasar de la expresión de compasión al reconocimiento de la injusticia.

A la luz de los fenómenos descritos, puede surgir una concepción original de las instituciones, en su conjunto, y de la relación con la representación política, o sea una concepción diferente de la democracia vivificada por la democracia del cuidado y de las prácticas de interdependencia: una concepción que pueda permitir contrastar populismo y desafección hacia los sistemas democráticos.

“Las medidas debidas a la crisis sanitaria han exacerbado el sentimiento de exclusión social de los que viven en los barrios populares”

Garantizar la igualdad puede permitirnos esbozar un plan que siga precisamente una “nueva inteligibilidad del mundo social” y “nuevas posibilidades de intervención”.

Garantizar la dignidad de las condiciones de vida de las personas e invertir en servicios sociales, educativos, en investigación e infraestructura parece posible solo gracias a la intervención de una Unión Europea, que debe hacerse cargo de la mutualización de los problemas y de los costos, recuperando su espíritu “comunitario”.

En este contexto, las nuevas tecnologías desempeñan un papel crucial: lo primero que necesitaría es invertir en proyectos de alfabetización, para que el uso de las herramientas informáticas sea consciente y sin obstáculos técnicos. Si la que ha sido enunciada es la cuestión crucial de la *digital divide* y de la infraestructura tecnológica, la pandemia ha demostrado, definitivamente, la fuerte intersección entre las nuevas cuestiones relacionadas con la igualdad y las viejas, y persistentes, conectadas con los mundos laborales y con las cuestiones de género.

La intersección entre formas de vulnerabilidad, causadas por relaciones de poder en los mundos del trabajo, por vínculos dentro de los contextos familiares y por dinámicas discriminatorias muestran que no es del todo positivo y productivo -en términos de comprensión de la realidad y de la imaginación social- “aprender a prescindir de la igualdad”.

“la pandemia ha demostrado, definitivamente, la fuerte intersección entre las nuevas cuestiones relacionadas con la igualdad y las viejas, y persistentes, conectadas con los mundos laborales y con las cuestiones de género...”

ARTÍCULO

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TIEMPOS DE COVID-19¹

La pandemia del COVID-19 y las respuestas a la crisis subsiguiente tienen efectos distintos en los hombres y en las mujeres. Sin embargo, y a pesar de las lecciones aprendidas en crisis y pandemias anteriores sobre dichos impactos diferenciados, no hay constancia² de que el enfoque de género esté siendo incorporado en esta crisis.

A escala global, la pandemia ha provocado ya la suspensión de miles de empleos, y un incremento de las cifras de desempleo. Las mujeres engrosan el mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial y del trabajo informal en todo el mundo (precario y de baja remuneración), como señala un informe reciente de la OIT³. En el contexto de la crisis causada por el COVID-19, el porcentaje de mujeres que perderán su empleo está siendo ya y será mucho mayor que el de los hombres. Adicionalmente, y si tenemos en cuenta la evolución de anteriores crisis, a las mujeres les resultará más difícil y les tomará mucho más tiempo reincorporarse al mercado de trabajo. Cabe preguntarse pues en qué medida la crisis golpeará más a las mujeres y afectará a su autonomía económica, su vulnerabilidad social y su falta de participación política, por citar algunos ámbitos relevantes.

Una de las características de esta pandemia (y de otras que la precedieron) es la centralidad de la tarea



MARÍA SOLANAS

- Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología (Sociología Política) y en Ciencias de la Información (Periodismo) por la Universidad Complutense de Madrid

- Directora de Programas del Real Instituto Elcano.

- Vicepresidenta segunda de UNICEF Comité Español, y miembro de la Red Mediterránea de Mujeres Mediadoras.

- Vocal Asesora en el Departamento de Política Internacional y de Seguridad de la Presidencia del Gobierno (2004-2011).

- Coordinadora de la Secretaría de Relaciones Internacionales del PSOE (2003-2004), y entre 1993 y 2003 Responsable para los temas europeos.

¹ Este artículo es una versión reducida del Análisis del Real Instituto Elcano "La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género", publicado el 1 de abril de 2020.

² COVID-19: the gendered impacts of the outbreak, Clare Wenham, Julia Smith, Rosemary Morgan, *The Lancet*, 14 March 2020

³ World Employment and Social Outlook - Trends for Women 2018, International Labour Organization.

de cuidados, que las mujeres continúan asumiendo en todo el mundo en mayor medida que los hombres (cuidados de menores -agravados por el necesario cierre de los centros educativos, sobre todo del ciclo de la enseñanza primaria-; de personas mayores; y tareas domésticas -de particular importancia dadas las medidas de confinamiento-). Una segunda pregunta que cabe plantearse es hasta qué extremo los estereotipos y roles de género (en cuya base se asienta este desequilibrio en el reparto de las tareas mencionadas) pueden verse reforzados o no por la crisis.

Muchas mujeres en varios países del mundo verán disminuido su acceso a la anticoncepción y a la atención pre y postnatal debido a la saturación de los servicios de salud, sobre todo en los países en vías de desarrollo, lo que aumentará los embarazos adolescentes, y los embarazos no deseados, entre otros efectos, incrementando de nuevo (como ha sucedido en otras pandemias) su vulnerabilidad social y su precariado económico.

En contextos de violencia familiar y aumento de la tensión debida al confinamiento, el riesgo de violencia de género aumenta. En todo el mundo (incluida la UE), el 35% de las mujeres son víctimas de violencia sexual, física o psicológica, cifras que se están viendo incrementadas en esta situación crítica para muchas mujeres.

A todo lo anterior (que a pesar de los datos resulta invisible en la mayoría de los análisis sobre la crisis), hay que añadir la mayor carga del trabajo sanitario que asumen las mujeres, que constituyen el 70% de los trabajadores en el sector sociosanitario, en el que, además, la brecha salarial alcanza el 11%, según datos de la Organización Mundial de la Salud⁴. A pesar de que las mujeres soportan el mayor peso de la atención sanitaria, la toma de decisiones sigue principalmente en manos de los hombres. En

“Muchas mujeres en varios países del mundo verán disminuido su acceso a la anticoncepción y a la atención pre y postnatal debido a la saturación de los servicios de salud...”

⁴ Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries, Health Workforce Working paper 1, March 2019

palabras de la OMS en un informe reciente⁵, “las mujeres proporcionan salud global y los hombres la lideran”. Con matices según los países, los hombres ocupan la mayoría de los puestos de liderazgo en el sector, desde el global hasta el nivel nacional o subnacional. Las mujeres, por tanto, apenas están participando en el diseño de las decisiones que afectarán al conjunto de la sociedad, lo que además resulta en medidas que, en muchas ocasiones, no tienen en cuenta sus necesidades y derechos básicos (la salud sexual y reproductiva es un buen ejemplo).

El debilitamiento de la causa de la igualdad global

En este contexto de crisis y de enorme incertidumbre global, la falta de avances en materia de igualdad de género puede verse agravada. Ciertamente que la movilización social en favor de los derechos y libertades de las mujeres en cada vez un mayor número de países demuestra que no se renunciará a los avances de los últimos años. Pero la lista de los pasos atrás es larga, y algunos de los consensos que se habían alcanzado hace décadas en torno a la protección y garantía de algunos derechos y libertades de las mujeres están siendo cuestionados.

El COVID-19 amenaza también el *momentum* que marcaba este año 2020, aniversario del Programa y Plataforma de Acción de Beijing, que resultará en una pérdida de impulso por parte de algunos países. La crisis abierta, que marca nuevas urgencias y establecerá nuevas prioridades, dificultará que la igualdad tenga un lugar propio en las agendas internacionales, además de en las nacionales. En un contexto de erosión de los derechos y libertades de las mujeres, el compromiso en esta materia para 2030 podría, como ha ocurrido en crisis anteriores, ser relegado y caer en el orden de prioridades. Garantizar que la perspectiva de género cobre aún mayor sentido en situaciones de crisis como mejor manera de superarla con equidad, marcaría un punto de inflexión.

“... la lista de los pasos atrás es larga, y algunos de los consensos que se habían alcanzado hace décadas en torno a la protección y garantía de algunos derechos y libertades de las mujeres están siendo cuestionados”

⁵ *Delivered by women, led by men: a gender and equity analysis of the global health and social workforce*, Human Resources for Health Observer Series No. 24, WHO

En particular, el impacto que el retraimiento de la UE en la promoción y defensa de la igualdad de género en el mundo podría tener es difícil de calcular. En un contexto de ruptura (a instancias, entre otros, de países como EEUU y Rusia) de los consensos básicos en la comunidad internacional acordados hace 25 años en Beijing, se seguirá requiriendo de la UE un permanente esfuerzo en la defensa de los derechos y libertades de las mujeres. Esta crisis podría llevar a la UE, particularmente golpeada en este momento por la pandemia, a relajar algunos de sus compromisos internacionales, en menoscabo de objetivos globales más contestados y no en la primera línea de prioridades, como podría ser la igualdad de género.

Así, que algunos países incorporen un enfoque de género en el abordaje de la crisis, y lo proyecten en los foros multilaterales y la política exterior, puede contribuir a que el modo en el que nuestras sociedades salgan de la multicrisis que seguirá a la superación de la emergencia sanitaria no profundice, como ya ha sucedido en otras crisis, las brechas de género. En este tiempo, la igualdad de género requerirá del liderazgo y del impulso decidido, en los planos nacional e internacional, de los países más comprometidos, como es el caso de España.

Esta crisis, que será global y duradera en el tiempo, podría ser una oportunidad para que, por primera vez, los impactos distintos en hombres y mujeres de una pandemia sean tenidos en cuenta por parte de los decisores políticos. Para ello, será necesario asegurar la disponibilidad de datos desagregados por sexo de los impactos económicos, la carga de cuidados diferenciados y la incidencia de violencia de género; incluir expertise de género en los planes de respuesta; diseñar estrategias de mitigación centradas en los efectos económicos en las mujeres; garantizar su acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva; o priorizar los servicios de prevención

“En este tiempo, la igualdad de género requerirá del liderazgo y del impulso decidido, en los planos nacional e internacional, de los países más comprometidos, como es el caso de España”

y respuesta ante la violencia de género. Una respuesta que tenga en cuenta los impactos de género⁶ será más efectiva.

Las enseñanzas de otras crisis por pandemias (como el Ébola en 2014, el Zika en 2015-2016, y las recientes del SARS, por citar algunos ejemplos)⁷ han demostrado, según los estudios académicos al respecto, sus efectos profundos y de larga duración sobre la igualdad de género, y el error de adoptar un enfoque “neutro al género” en su abordaje. Incorporar transversalmente la perspectiva de género en esta crisis será esencial para no profundizar las brechas de género preexistentes y salir de ella con mayor equidad, pero también con mejores respuestas para el conjunto de la sociedad.

⁶ ONU Mujeres (2020), “Atender las necesidades y el liderazgo de las mujeres fortalecerá la efectividad de la respuesta frente al COVID-19”, 19/III/2020.

⁷ Julia Smith (2019), “Overcoming ‘the tyranny of the urgent’: integrating gender into disease outbreak, preparedness and response”, *Journal of Gender and Development*, 20/VI/2019.

ARTÍCULO

LA IGUALDAD NECESITA A LOS HOMBRES

Tras la caída de la dictadura se produjo en España un resurgir del movimiento feminista que puso en la agenda pública la inaplazable necesidad de un Nuevo Contrato Social en las relaciones existentes entre hombres y mujeres.

Sus luchas para conseguir anticonceptivos libres, el derecho al aborto, el protagonismo sexual, la ley del divorcio, la representación política paritaria o el rechazo a las violencias machistas, vinieron acompañadas de un rendimiento académico superior al de sus compañeros y una incorporación masiva, creciente y estable al mercado de trabajo.

Iniciaron de esta forma una revolución pacífica (en la que solo mueren mujeres) que desde el primer momento puso a los hombres en la tesitura de tener que decidir si apoyan sus reivindicaciones para superar desigualdades históricas injustificables, se oponen a las mismas o se van adaptando a la presión de un entorno cada vez más exigente.

Al mismo tiempo, al calor de los aires de libertad que soplaban con fuerza, fueron saliendo del armario las mal llamadas minorías sexuales y de género, reivindicando la normalización de sus prácticas y elecciones en las mismas condiciones que la población que llamamos heterosexual.

El renacimiento y desarrollo de estos dos movimientos provoca que un número creciente de varones empecemos a vernos como parte del colectivo de los opresores, y por ello a cuestionarnos el lugar que ocupamos en la cima de las desigualdades que se denuncian.



JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ

- Miembro del Foro y de la Red de Hombres por la igualdad.
- Docente en el máster de sexología de la Universidad de Sevilla.
- Reconocimiento contra la violencia de género del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad 2010.
- Director del programa Hombres por la igualdad del Ayto. de Jerez (1999-2005)
- Director del Teléfono de información sexual para jóvenes de la Junta de Andalucía (1991-1994).

Al dejar de percibirnos como sinónimo de lo humano pasamos a vernos como objeto específico de estudio y nos interrogamos acerca de los privilegios que disfrutamos y de los modelos masculinos en los que somos socializados, de la violencia con que se nos trata desde pequeños para que interioricemos que un hombre es lo contrario a una mujer, un marica o un niño, y que debemos mantenernos dentro de los límites de una virilidad que nos exigen aparentar y con frecuencia demostrar.

Los modelos masculinos tradicionales nos exigen un nivel de control y autocontrol que limitan nuestra libertad para elegir lo que queremos ser y nos dificultan la intimidad entre hombres, la expresión de sentimientos como la ternura o la implicación en las tareas domésticas y de cuidado, al tiempo que nos animan a naturalizar las prácticas de riesgo o la solución de los conflictos a través de la violencia.

Lo más dañino, para nosotros y para el resto, es la idea de que ser hombres es ser importantes, o por lo menos más importantes que las mujeres. Nos enseñan que hasta el último de los hombres es más importante que su pareja y nos dicen que los heterosexuales son más hombres que los que no se ajustan al estereotipo viril del hombre fuerte, seguro, autosuficiente, competitivo, ligón, triunfador...

La socialización masculina es una carrera de obstáculos dolorosa, pero no cabe equipararla con el dolor que provocan las desigualdades que sufren las mujeres y quienes no se ajustan al modelo masculino hegemónico, porque cada hombre tiene en sus manos la posibilidad de ser un disidente y renunciar a muchos de los privilegios que provocan o le provocan dolor.

A poco que lo pensemos vemos que “la masculinidad” es un atributo que se nos supone por derecho de nacimiento, una ficción pedagógica que viene acompañada de múltiples privilegios y

“Los modelos masculinos tradicionales nos exigen un nivel de control y autocontrol que limitan nuestra libertad para elegir lo que queremos ser y nos dificultan la intimidad entre hombres, la expresión de sentimientos como la ternura o la implicación en las tareas domésticas y de cuidado...”

bastantes servidumbres. Esos privilegios, que ha denunciado el movimiento feminista, son un regalo que cumple la función de asegurar nuestra participación en el mantenimiento y reproducción de las relaciones de poder que mantienen a las mujeres en una situación de permanente subordinación.

Podemos señalar algunos de los privilegios más visibles: nos cuidan más de lo que cuidamos, disponemos de más tiempo libre, cobramos más por los mismos trabajos, tenemos más libertad en el espacio público, la promiscuidad nos prestigia, no sufrimos acoso sexual y la penetración sigue identificándose con la relación sexual completa para asegurar nuestro placer.

Pero el precio que pagamos por los privilegios es realmente alto. Nos educan en un control emocional que limita la expresión de todos los sentimientos que denotan fragilidad y nos animan a ir de machos por la vida, probando nuestra virilidad a través de conductas de riesgo que nos hacen enfermar y morir de forma prematura. No es de extrañar que muchos hombres traten de ahorrarse ese precio aprendiendo a ser sensibles (aunque, eso sí, sin ser empáticos ni solidarios), o empezando a cuidar su salud sobrecargando aún más a sus parejas.

Por eso necesitamos insistir en la idea de que estar a favor de la igualdad implica priorizar la lucha contra las desigualdades por razón de sexo, género o diversidad sexual, y admitir que la heterosexualidad es solo una posibilidad en el universo fluctuante del deseo. Hemos de aceptar que la igualdad no suma cero y que los hombres tenemos que perder poder y privilegios para que las mujeres ocupen el lugar que reclaman y en justicia les corresponde.

No obstante, sería ingenuo pensar que lo único que anima a los hombres que luchan por la igualdad es la solidaridad con quienes sufren sus privilegios. También les anima la convicción de conseguir su propia felicidad en un escenario más justo e

“Hemos de aceptar que la igualdad no suma cero y que los hombres tenemos que perder poder y privilegios para que las mujeres ocupen el lugar que reclaman y en justicia les corresponde”

igualitario, en un futuro libre de las imposiciones de género en el que poder crecer en libertad.

El impulso que vive últimamente el movimiento feminista global (con ejemplos como la campaña de denuncia del acoso sexual que supuso el Me Too, los paros de mujeres que hemos visto en toda Latinoamérica, o la inmediatez con que se adaptó y difundió “El violador eres tú”) lo convierten en la gran esperanza frente a líderes como Trump, Putin o Bolsonaro que buscan incrementar las desigualdades de sexo, género, clase y origen.

En nuestro país el feminismo recuperó las calles con “el tren de la libertad” que inundó Madrid en 2014 para defender el derecho al aborto, y a continuación demostró que su recuperación iba en serio con las movilizaciones frente al proceso contra “la manada” (que violó a una joven en los Sanfermines de 2016) y que era el movimiento social más potente del país en la huelga feminista, laboral y de cuidados, del 8 de marzo de 2019.

Estas movilizaciones evidenciaron también que el movimiento feminista sigue siendo el motor del cambio de los hombres, arrastrando a decenas de miles de ellos a sus manifestaciones. Aunque se trate de hombres a los que les resulta más fácil demostrar su solidaridad con las reivindicaciones de las mujeres que ser consecuentes en la vida cotidiana, dedicando el tiempo y el esfuerzo que requieren la igualdad y la corresponsabilidad. Esos “varones sensibles y machistas recuperables” (como los llamaría Josep Vicent Marqués) son la cantera de los futuros hombres por la igualdad.

Desde hace unos años se habla mucho de las “nuevas masculinidades”, como si por el hecho de ser nuevas tuvieran que ser mejores, pero lo cierto es que hace dos décadas el discurso de la igualdad era absolutamente hegemónico en el espacio público, mientras que hoy se enfrenta al que han ido desarrollando las “nuevas masculinidades hegemónicas”, representadas políticamente por

“...el movimiento feminista sigue siendo el motor del cambio de los hombres, arrastrando a decenas de miles de ellos a sus manifestaciones”

Abascal y Casado. Es un discurso con apoyo electoral que busca revertir las conquistas del movimiento de mujeres, con el propósito de volver a domesticarlas.

El confinamiento ha supuesto un incremento significativo de la violencia contra las mujeres en las parejas que tenían una relación deteriorada, pero también ha puesto el valor de los cuidados en el centro del debate político y económico. Quiero pensar que esta situación imprevista ha obligado a muchos hombres a una convivencia con sus parejas y prole mucho más intensa de la que era habitual. Una convivencia que puede haber contribuido a que muchos de ellos valoren más y mejor el esfuerzo que suponen el trabajo doméstico y el cuidado de la familia, y que les haya permitido descubrir que el tiempo de calidad que se pasa con los hijos e hijas pequeñas suele surgir de la cantidad del tiempo total que se les dedica. En no pocos casos el teletrabajo ha propiciado unos niveles de conciliación y corresponsabilidad en el hogar que abren la puerta a nuevos horizontes.

Existe el temor de que la necesidad de recuperar la economía tras el tsunami del covid-19 se use como pretexto para justificar el abandono del objetivo de Naciones Unidas que buscaba alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en 2030. También existe el riesgo de que las feministas se queden solas en la defensa de sus conquistas o la lucha por sus reivindicaciones, si los hombres que acuden a sus manifestaciones siguen sin aplicarse el cuento, siguen sin implicarse en la lucha por la igualdad, siguen riendo los comentarios y bromas machistas que se hacen en su presencia o siguen diciendo que “ayudan en casa” sin llegar a corresponsabilizarse.

Sabemos que no hay igualdad posible en relaciones jerárquicas. Hacen falta cambios estructurales que acaben con los techos de cristal y los suelos pegajosos que sufren las mujeres, con las brechas salariales o con la falta de paridad vertical y horizontal, pero también sabemos que el cambio de cada hombre es un asunto personal relacionado con

“Sabemos que no hay igualdad posible en relaciones jerárquicas”

su fe en la libertad, la solidaridad y la justicia distributiva.

Pero la responsabilidad personal es mayor cuanto más poder se acumula y por eso lo más preocupante es que los hombres con poder político se consideren feministas porque dejan la lucha por la igualdad en manos de sus compañeras de partido. Al hacerlo están eludiendo sus responsabilidades, están evitando ser críticos con el modelo masculino que les ha permitido llegar al poder y están retrasando el impulso de políticas públicas, programas y campañas, que animen a los hombres a ese cambio que resulta imprescindible para hacer real la igualdad legal, para conseguir la mayoría social necesaria que blinde las conquistas y nos permita avanzar en la construcción de la sociedad igualitaria que proponen los feminismos.

Convendría recordar y recordarles que tan cierta es la afirmación de que “la revolución será feminista o no será” como la que asegura que “no habrá un futuro compartido en igualdad sin la implicación de la mayoría de los hombres en su diseño y construcción”.

Sevilla, mayo 2020

“...la responsabilidad personal es mayor cuanto más poder se acumula y por eso lo más preocupante es que los hombres con poder político se consideren feministas porque dejan la lucha por la igualdad en manos de sus compañeras de partido”

ARTÍCULO

EL COLECTIVO LGTBI EN LA EDUCACIÓN FORMAL: ¿HECHO O TRECHO?

Somos muchas personas quienes hemos pasado por nuestro sistema educativo, tanto básico como superior, sin que nos mencionasen nada sobre las intersexualidades, las identidades trans ni las no-heterosexualidades. Sin embargo, hemos dedicado infinidad de horas a aprender fórmulas y operaciones matemáticas que, además de mermar nuestro ingenio, nunca nos fueron útiles en nuestra vida real. Y que no se me entienda mal, si bien las cifras numéricas no forman parte de mis habilidades más destacadas, esta crítica puede extenderse a las áreas de Lengua Castellana y Literatura, Conocimiento del Medio o Expresión Artística.

Memorizamos las características hidrológicas de España sin ni siquiera saber cómo huele un río, analizamos poesía sin saber disfrutar o entender metafóricamente las obras en verso, estudiamos batallas sin saber qué suponía realmente una guerra desde un sentido social, estudiamos las características técnicas de la música del renacimiento sin que nos preguntasen por nuestros gustos y aprendimos datos de memoria sobre culturas extintas que nos resultaban abstractas y, a su vez, poco aportaban a nuestra visión del mundo. Sin embargo, a la mayoría de nosotrxs nunca nos hablaron de que existen opciones más allá de las dos formas binarias biológicas, que ser hombre o mujer no depende de nuestras características fisiológicas o que las formas de relaciones afectivas y sexuales van más allá de las fronteras de la heterosexualidad. Contrariamente, sí nos limitaron nuestra forma de entender el mundo a los parámetros de los valores imperantes, omitiendo todas estas realidades.



ALEJANDRO GRANERO ANDÚJAR

- Doctor en Educación y profesor del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Educación, Psicología y Ciencias del Deporte de la Universidad de Huelva.
- Líneas de investigación: co-educación, colectivo LGTBIQ en educación, educación afectiva-sexual y Aprendizaje-Servicio.

Desde el año 2016, está vigente en la comunidad andaluza el *II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación*, el cual posibilita y obliga a trabajar el colectivo LGTBI desde un enfoque transversal en todas las áreas de conocimiento en los centros educativos. Sin embargo, la ley se ha quedado en un plano teórico, sin conseguir materializarse en la práctica real, limitada a actividades realizadas en las efemérides más señaladas de la igualdad entre mujeres y hombres, como el 8 de marzo o el 25 de noviembre.

Y debo aclarar que no nos situamos en contra de tales actos por la igualdad entre mujeres y hombres, todo lo contrario, sino que apostamos por ir un paso más allá. Trabajar contra las violencias de género no debe reducirse a atender las violencias más explícitas y visibles en nuestra sociedad. Como señalaba el movimiento posfeminista, las violencias de género son todas aquellas que sufren los sectores olvidados y oprimidos de la sociedad por motivos de género y sexualidad. Y es que todos aquellos mecanismos de categorización excluyentes actúan de manera simbiótica entre sí. Por ejemplo, pensar que todas las mujeres tienen las mismas características fisiológicas, sin concebir que existen mujeres trans, sustenta una concepción esencialista biológica por la cual se presupone que sus actitudes, comportamientos y, en definitiva, las discriminaciones socioculturales sufridas son fruto de características y procesos fisiológicos antagónicos a los de los hombres. Del mismo modo, obviar las intersexualidades conlleva a conformar una concepción por la cual solamente existen dos opciones posibles de categorización de sexo y refuerza la mirada biologicista que constriñe las formas de ser y actuar de hombres y mujeres. Reflexionemos por qué se emplea el insulto de “maricón” sobre aquellos hombres que no se ajustan a los roles tradicionales masculinos. Igualmente, por qué se insulta como “marimacho” a las mujeres que no se ajustan a los cánones tradicionales de feminidad.

Es relevante que, según una investigación que pudimos llevar a cabo durante 5 años, la amplia mayoría del alumnado que se encontraba a punto de

“Trabajar contra las violencias de género no debe reducirse a atender las violencias más explícitas y visibles en nuestra sociedad”

finalizar su etapa educativa obligatoria no conocía este colectivo, tenía concepciones erróneas sobre él o manifestaba conductas lgtbifóbicas. A ello se unía el olvido del colectivo entre los contenidos abordados o la superficialidad de los aprendizajes en las limitadas ocasiones en las que se trabajaba.

También pudimos comprobar cómo tales carencias provenían de una nula formación del personal educativo sobre estos temas que, junto al tabú sociocultural dominante, generaban miedos a abordar las formas de afectividad, sexualidad, identidades de género o corporalidades que quedan fuera de los límites imperantes por posibles sanciones administrativas o quejas de las familias del alumnado. Asimismo, el profesorado entrevistado tampoco consideraba que abordar dichos contenidos estuviese dentro de sus competencias laborales. Ello nos permite comprobar el sentido cíclico y simbiótico entre las carencias en la formación y en la práctica docente respecto a la omisión de aquellos sectores invisibilizados socialmente.

A tales circunstancias, debemos sumar la, a menudo, obsesiva necesidad de impartir los contenidos establecidos en el currículum educativo de Educación Primaria y Secundaria y no salirse de estos. Un currículum que sigue dejando de lado a este colectivo ante leyes educativas que cada vez parecen obviarlo más.

La predecesora ley educativa a la actual, la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, conocida como LOE, determinaba de manera específica como objetivo de la educación el “reconocimiento de la diversidad afectiva-sexual” (p. 10). Asimismo, también hacía referencia directa al colectivo LGTBI al indicar como objetivo de la etapa de Educación Secundaria Obligatoria el “conocer y valorar la dimensión humana de la sexualidad en toda su diversidad” (p. 27). Así, podemos comprobar cómo la atención desde la LOE hacia el colectivo LGTBIQ, pese a poder resultar insuficiente desde un análisis profundo, se centraba en la atención hacia el conocimiento y la valorización

“Ello nos permite comprobar el sentido cíclico y simbiótico entre las carencias en la formación y en la práctica docente respecto a la omisión de aquellos sectores invisibilizados socialmente”

desde un abordaje transversal en el marco educativo, identificándolo como meta a alcanzar en el paso por el sistema educativo de nuestro alumnado.

Sin embargo, la *Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa*, conocida como LOMCE, supone un retroceso en el poco camino logrado en materia educativa respecto a su antecesora. En ella, se hace exclusiva mención a este colectivo para garantizar su no discriminación a partir de leves modificaciones de medidas que ya se recogían en la LOE, por tanto, ya era una dimensión que se atendía en la ley previa y no aporta novedad alguna. Mientras tanto, se eliminan como fines de la educación el reconocimiento de la diversidad afectiva-sexual, así como la valorización y conocimiento de la diversidad en la sexualidad en la etapa de ESO.

Más allá de estas leyes estatales, en Andalucía contamos con un marco normativo que posibilita el tratamiento del colectivo LGTBI en los espacios educativos, tales como el anteriormente citado *II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación en Andalucía*; la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en la que también se abordan las no-heterosexualidades y su igualdad; la *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía*, desde la que se establece que se ha de trabajar para que los espacios educativos sean lugares de reconocimiento y respeto a las identidades trans y las no-heterosexualidades (no discriminación, respeto, inclusión, combatir el acoso escolar, etc.), al igual asienta que estas deban ser abordadas en los programas de formación al profesorado; y la *Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía*, integrando la necesidad de educar en valores para la no discriminación de las personas del colectivo LGTBI, tanto en los centros educativos de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, como en la formación docente.

“...se eliminan como fines de la educación el reconocimiento de la diversidad afectiva-sexual, así como la valorización y conocimiento de la diversidad en la sexualidad en la etapa de ESO”

No obstante, este abordaje de las no-heterosexualidades, las identidades trans y las intersexualidades en lo recogido en este marco normativo deja en el aire su tratamiento específico en los centros educativos al no materializarse como contenidos concretos que deben ser abordados en las áreas de conocimiento o asignaturas de manera explícita. Así, en su materialización práctica, el profesorado mayormente centra su docencia en aquello que queda recogido en el currículum concreto, por lo que igualmente resulta de vital importancia atender al colectivo en este para poder alcanzar una presencia real en los centros educativos.

Del mismo modo, en la Educación Superior tampoco existen asignaturas o programas de contenidos dedicados a atender las realidades del colectivo LGTB en las titulaciones dirigidas a la formación del personal docente, quedando relegados dichos aprendizajes a los esfuerzos individuales y aislados de los y las docentes que, en la medida que nos permite el currículum cerrado y rígido impuesto por el Plan Bolonia, decidimos apostar por incluir estos contenidos en los huecos que la programación establecida nos permite.

En el panorama nacional, los estudios que atienden a las formas de deseo afectivo-sexual, de género y corporalidades no hegemónicas solamente podemos encontrarlos en forma de estudios de posgrado. Concretamente, en nuestro país, contamos con dos titulaciones desde las que abordar este colectivo.

Por un lado, el *Máster Oficial en Estudios LGBTQ+* de la Universidad Complutense de Madrid, desde este curso 2019/2020. Esta titulación, pionera en el contexto académico español y de carácter interdisciplinar, emergió de la Delegación del Rector para Diversidad y Medio Ambiente de dicha universidad y ha supuesto un importante paso para la incorporación del colectivo LGTBI en el ámbito académico al abrir camino en su inclusión. Por otro lado, encontramos el Máster propio de la Universidad de Salamanca titulado *Máster en identidad sexual y diversidad LGTBI+*. Este también se ha comenzado a impartir desde este

“...en su materialización práctica, el profesorado mayormente centra su docencia en aquello que queda recogido en el currículum concreto, por lo que igualmente resulta de vital importancia atender al colectivo en este para poder alcanzar una presencia real en los centros educativos.”

curso 2019/2020 y supone una vía accesible a estudiantes de diferentes titulaciones por su naturaleza online.

Sin embargo, tales estudios siguen estando “reservados” a una minoría del personal docente (tanto en situación laboral como en formación) con interés previo sobre ello y que pueda permitirse el acceso económico y temporal a unos estudios de Máster. Asimismo, el reducido grado de afinidad que se presupone con respecto a la formación docente desde la mirada heteronormativa provoca que la puntuación que aportan estos estudios al baremo de los concursos profesionales educativos resulte muy limitada e, incluso a veces, nula. Ante ello, cabría cuestionarse si adquirir conocimientos, habilidades y actitudes hacia la diversidad sexo-genérica no se corresponde a una necesidad primaria para todo docente en estos tiempos actuales. Es por ello que la posibilidad de cursar tales estudios no puede desvanecer la necesidad de que las no-heterosexualidades, las identidades trans y las intersexuales estén presentes en la formación básica para el personal docente, como contenido de vital importancia para dicha labor.

Todos estos aspectos expuestos nos llevan a preguntarnos... ¿la educación formal atiende a todxs? ¿Conforma verdaderos valores democráticos e igualitarios? ¿Estamos atendiendo a los aprendizajes necesarios de la sociedad actual o seguimos reproduciendo y letigimando una concepción heteropatriarcal a través de la omisión?

Cada vez somos más los y las docentes que apostamos por una educación democrática y real, que eduque en la igualdad de derechos y oportunidades y apueste por la interiorización de valores no discriminatorios en lo referido al género y la sexualidad desde un sentido amplio y profundo. Para ello, debemos entender que el movimiento feminista y el LGTBI son complementarios entre sí al luchar contra los valores heteropatriarcales. ¡Creemos lazos y sinergias para una sociedad mejor desde los contextos educativos!

“¿Estamos atendiendo a los aprendizajes necesarios de la sociedad actual o seguimos reproduciendo y letigimando una concepción heteropatriarcal a través de la omisión?”

RESEÑA

“IMPARABLES”. JESÚS MUÑOZ

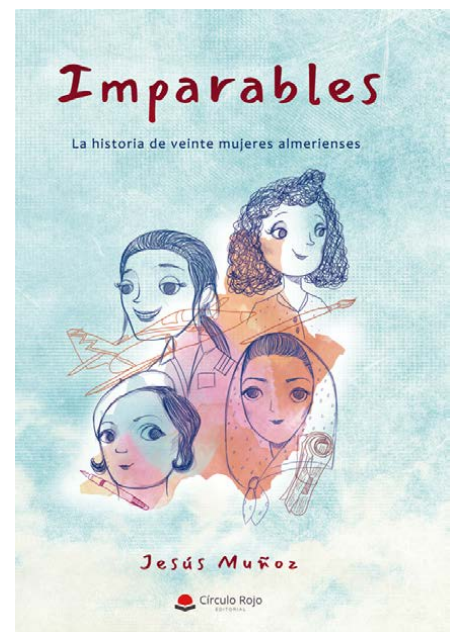
UNA RESEÑA DE MARIA CAMPRA PELÁEZ

Cuando entré en el mundillo de la escritura profesionalmente, al primer escritor que conocí fue a Jesús Muñoz, a través de sus libros *Almería para niños*. Él ya llevaba tiempo publicando y yo empezaba en un mundo totalmente desconocido. Escribir sobre nuestra tierra nos unió, y es que hablar de Jesús es hablar de Almería.

Jesús empezó escribiendo desde pequeño, siempre andaba inventando historias y dibujando. Su lado creativo siempre ha estado muy presente. Pero no fue hasta la universidad cuando empezó a escribir relatos cortos y artículos en los que trataba principalmente temas locales y regionales.

Su primer libro publicado fue *Almería con otra mirada*, una guía diferente para viajar por su ciudad natal conociendo rincones que no sabías que existían. Más tarde nos trajo su trilogía infantil *Almería para niños*, llevando a los pequeños a dar una vuelta por su tierra. También ha escrito algún libro con pseudónimo, (del que no vamos a hablar, por no perder el anonimato más que por otra cosa), y les invito a visitar las librerías e intentar descubrir de cual se trata.

El libro del que voy a hablar es su última publicación. Se trata de *Imparables*, como todos los demás, publicado con la editorial Círculo Rojo, una editorial almeriense de autopublicación. La pregunta que puede venir ahora a la cabeza es ¿por qué autopublicación? Conociendo a Jesús, una de las razones que pueden llevarlo a ello es su perfeccionismo. Él trata sus libros con mucho mimo, y quiere estar en todos los procesos que tiene su realización. Y esto se nota en el resultado final, ya que todo el libro guarda su sello personal.



Imparables

La historia de veinte mujeres almerienses

Jesús Muñoz
 Editorial Círculo Rojo
 62 páginas, Almería, 2019
 ISBN 978-841338352-1

En el prólogo del libro podemos leer: «Me considero un escritor provinciano, convencido de que para hacer grandes cosas no es necesario haber nacido en Londres, Madrid o Nueva York y que desde lo local se puede cambiar lo global. Pensé que escribir este libro era la mejor manera de honrar la memoria de tantas mujeres de nuestra tierra que han hecho cosas por las que son dignas de ser recordadas por todos». En este pequeño trocito podemos ver la personalidad del autor, que nos muestra que todo empieza con la piedra más pequeña y que poco a poco entre todos podemos crear un mundo mejor.

Jesús nos habla de mujeres de nuestra tierra, algunas conocidas, y otras no tanto, pero todas han destacado. Cuando Jesús empezó a investigar la vida de todas las que aparecen en el libro, también dejó algunas por el camino, y me consta que hay alguna que le hubiera gustado incluir o incluso encontrar. Pero por un motivo u otro, al final no pudo ser. Aun así, nos trae un catálogo muy variado.

Cuando le preguntan por su libro en una entrevista a Efe él responde: «Es mi pequeño aporte a la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de mi ámbito, la literatura para gente joven. Es mi salto de la literatura infantil a la juvenil, para adolescentes, aunque realmente es un libro que cualquier adulto puede leer para aprender bastante de estas mujeres que para la mayoría son bastante desconocidas.»

Y en esta afirmación estoy de acuerdo con él, el libro no es solo literatura juvenil, muchas de las personas que lo lean, descubrirán algo que no sabían, les sorprenderá y les llevará a investigar y querer saber más.

En el libro hay distintas mujeres, periodista, fotógrafa, piloto, oceanógrafa,...; y cuando al autor le preguntan por ellas, él habla en el *Diario de Almería* sobre María Pérez Enciso: «Yo iba buscando a la escritora y al final lo que me sorprendió de esta mujer fue una historia fascinante que vive la propia María Pérez Enciso. Ella huye de España en plena Guerra Civil a Francia. Durante unos años hasta la ocupación alemana se dedica a ir por las estaciones de trenes francesas recogiendo



MARIA CAMPRA PELÁEZ

- Estudió Filología Hispánica en la Universidad de Almería, formándose luego y especializándose como correctora.
- Escritora de literatura infantil, publica *Cuentos de la Alcazaba de Almería para niños* en 2016, siendo su primera obra. Más adelante sale a la luz su álbum ilustrado *Calazán, calazón y la magia apareció*.
- Participa en el libro *Mujer tendrías que ser con el relato Mi peor enemigo*.
- Ganadora y finalista en varios concursos literarios a nivel nacional.

niños huérfanos de la Guerra Civil y colocándolos en familias del Centro de Europa. Esa faceta suya de heroína es espectacular y creo que daría para una novela e incluso para una película».

Después de haberme leído el libro (unas cuantas veces, debo reconocerlo), no podría quedarme con una mujer en concreto porque todas me parecen dignas de estudio. Pero lo que puedo afirmar y recordar es lo que me sorprendió la primera vez que el libro cayó en mis manos. Nombres que había oído de siempre volvían a sonar en mi cabeza y me descubría la historia detrás de personas tan conocidas como Celia Viñas, Carmen de Burgos, Concepción Robles o Pilar Quirosa-Cheyrouze. Y me descubrían otros un poco más recónditos para mí como Amalia López Cabrera, Jimena Quirós o Francisca Soriano entre muchas otras.

Al final del libro, Jesús da voz a cuatro mujeres que nos dan su propia visión de lo que es el mundo para la mujer. Mar Verdejo Coto, Encarni González Fernández, Elia Ortiz Maurologoitia y Ana Pérez Oteros escriben cuatro relatos con diferentes estilos que no dejan indiferente a nadie. En este apartado Jesús iba a dar voz también a su amiga Cristina Padilla (una gran activista de las causas justas), a la que dedica el libro, pero nos dejó antes de tiempo.

El libro de Jesús llegó a las librerías, entre ellas, la Librería Picasso, que nos habla así de ella: «Con un tono didáctico y asequible, es muy recomendable para acercar, tanto a los más pequeños como a mayores, la vida y obra de personas tan ilustres como Carmen de Burgos, Celia Viñas o Fidela Campiña, entre otras».

Libro también muy útil para llevar a los colegios, ya que puede ayudar a los docentes a llevar un poco de historia a su alumnado. Así nos lo cuenta Belén Cazorla Guirado, maestra de primaria, coordinadora de tercer ciclo y responsable de la biblioteca escolar del Ceip Madre de la Luz: «Jesús Muñoz es lo mismo que decir almeriense. Es sinónimo del sustantivo “curiosidad” y con la obra *Imparables* ha ampliado el adjetivo “generoso”. Un escritor cercano que hace un homenaje necesario a mujeres extraordinarias. Gracias por esta herramienta muy útil en las clases de Primaria. Fue la

mejor forma de celebrar el 8 de marzo antes de que llegara el Covid-19 a nuestras vidas. Debido a la visita del escritor a mi centro educativo tengo en casa libros pendientes de firma de alumnado que ya es lector de la obra de Jesús».

Alberto Cerezuela, su editor en Círculo Rojo, también nos da su opinión sobre el libro: «*Imparables* es el mejor título para este libro, porque así son todas y cada una de las mujeres que aparecen en él, como imparable es la calidad literaria y humana de Jesús Muñoz, su escritor, cuya pasión por Almería tampoco tiene quien la pare. Con un lenguaje sencillo y directo, acompañado de unas delicadas ilustraciones, este polifacético autor nos explica detalles, dentro de la historia personal y profesional de las "imparables", que no hacen sino demostrar la gran investigación histórica que ha habido detrás. Disfruté mucho con la vida de María Enciso, por ejemplo, y me sorprendí con personajes como Jimena Quirós e Isabel Schiaffino».

En definitiva, estamos ante un libro que podría ser considerado didáctico, y que pone un granito de arena en la lucha por la visibilidad del papel de la mujer en la sociedad. Un libro, como dice Belén, que rebosa generosidad y en el que se da voz a mujeres que han aparecido escondidas a los ojos de todos. ¿Cuántas mujeres no quedan en ese lugar oscuro hasta que alguien las saca a la luz? Cuando pasees por la calle y te cruces con alguna mujer, piensa que detrás seguramente habrá una gran historia que contar. Jesús nos regala una pequeña pincelada de ese océano de colores.

RESEÑA

“EL ÁRBOL DE EMMY: EMMY NOETHER, LA MAYOR MATEMÁTICA DE LA HISTORIA”. EDUARDO SÁENZ DE CABEZÓN

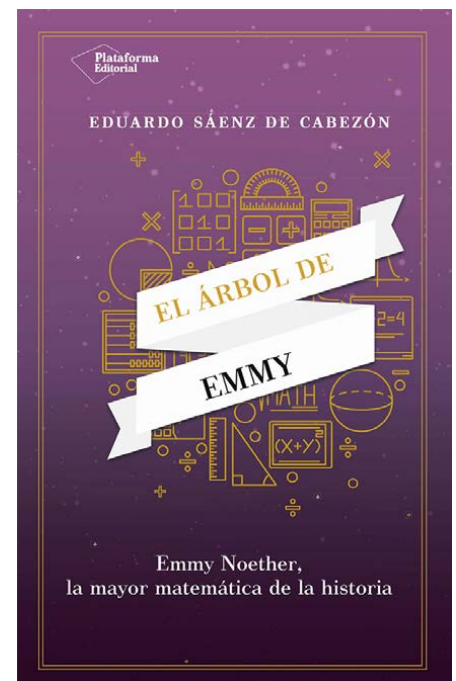
UNA RESEÑA DE MARINA GIL

¿Conoces a alguna mujer matemática?. ¿Te suenan los nombres Sofia Kovalevskaya, Hipatia de Alejandría o Sophie Germain?. Probablemente la respuesta a estas preguntas sea no.

A lo largo de la historia, ha habido muchas mujeres que han contribuido de manera muy significativa al mundo de las matemáticas y que han tenido que luchar para poder conseguir, solamente y por desgracia, algunas de las cosas que se proponían. Sin embargo, son completas desconocidas para muchos.

El árbol de Emmy nos cuenta la vida de Emmy Noether, probablemente la matemática más importante de la historia. Esta valiente mujer, judía y matemática en la Alemania de principios del siglo XX, superó todas las barreras que la sociedad le imponía hasta conseguir sus propósitos. Pese a todas las adversidades con las que Emmy se encontró en su no muy larga vida es de admirar que nunca perdió la sonrisa y a pesar de todos los “no” con los que se topó para ella esa palabra no existía. Quería aprender y enseñar su pasión, las matemáticas.

No cabe duda de que en la actualidad ya todos sabemos que las mujeres no lo han tenido nada fácil, sobre todo en el mundo de la ciencia, pero ¿nos imaginamos de verdad lo que han tenido que vivir?. El matemático y divulgador Eduardo Sáenz de Cabezón nos cuenta la vida de Emmy Noether de la



El árbol de Emmy *Emmy Noether, la mayor matemática de la historia*

Eduardo Sáenz de Cabezón

Plataforma Editorial

168 páginas, 2019

ISBN 978-84-17886-20-2

mano de otras mujeres matemáticas que tampoco lo tuvieron nada fácil, consiguiendo así mostrarnos que no todo lo que conocemos hoy en el mundo de las matemáticas, o incluso de la física, ha sido demostrado por hombres. Este doctor en matemáticas es profesor en la Universidad de la Rioja, pero además es presentador de un programa de televisión "Órbita Laika" y del canal de YouTube "Derivando" dedicado al disfrute de las matemáticas. El ganador del concurso de monólogos científicos FameLab en 2013 y fundador del grupo Big Van Científicos Sobre Ruedas nos ha querido mostrar la vida de una mujer con la que Einstein trabajó y a la que consideró un genio.

El libro se divide en 9 capítulos, todos cerrados por una breve biografía y una serie de "tuits" que nos introducen a la vida de esas mujeres matemáticas que no se rindieron ante la sociedad en la que vivían. De esta serie de comentarios realizados por "Los Tres Chanchitos" en Twitter surgió la idea de escribir este libro. Todo comenzó cuando Eduardo Sáenz preguntó por mujeres matemáticas en esta red social y ese grupo formado por tres matemáticos (Enrique Borja, Clara Grima y Alberto Márquez) respondieron a cada una de ellas.

La vida de esta brillante mujer comienza en 1882 en Erlangen, Alemania. El padre de Emmy, Max Noether, era profesor de matemáticas en la universidad y todo apuntaba a que su hija quería seguir los pasos de su padre, aunque esta joven no lo iba a tener nada fácil.

Para que os hagáis una pequeña idea podemos decir que Emmy fue "afortunada" ya que se le permitió asistir a clases universitarias, solo como oyente, claro está, siempre y cuando obtuviera el permiso del correspondiente profesor. Ahora a nadie le sorprende que una mujer destacara entre todos aquellos muchachos que asistían a clase. Sin embargo, Emmy, a diferencia de ellos, aún no podía considerarse matemática. Para ello todavía tenían que pasar algunos años más, pero esto no la frustró, ni hizo que se rindiera: Emmy continuó estudiando sin dudar.



MARINA GIL

• Estudiante de 4º curso del Grado de Matemáticas

Todo esfuerzo conlleva una recompensa. Esta frase puede ser una inspiración para muchos, pero a veces esta no es siempre inmediata. Emmy luchó por lo que quería, pero de una manera, bajo mi punto de vista, un poco peculiar. Emmy se fue abriendo camino en el mundo de las matemáticas de una manera sutil, sin quejarse, llorando a solas, siempre guiada y apoyada por Einstein, Klein u otros científicos cuyos nombres da gusto reconocer. Es de admirar que Emmy luchara por hacer lo que le gustaba, enseñar matemáticas, aunque fuera de forma diferente a la del resto de sus compañeros. Esto me hace reflexionar. ¿En la actualidad estaríamos dispuestos a luchar por nuestros sueños sabiendo que no recibiríamos la recompensa esperada? Emmy era sin duda una mujer increíble.

Pudiendo pensar al principio que se trata de un libro dedicado a matemáticos, "El árbol de Emmy" va dirigido a todo el público, ya que se trata de la biografía de una mujer que seguro que admirarás cuando acabes de leerlo. Con una comunicación cercana el autor cumple de manera muy satisfactoria su labor de divulgación matemática.

Sin duda "El árbol de Emmy" es un libro que todos deberíamos leer para darnos cuenta de que hay mujeres que han dado su vida por las matemáticas y han superado barreras que en sus épocas eran impensables para muchos, pero, sobre todo, para dar a Emmy Noether y a otras grandes matemáticas el lugar que merecen.

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNITAT D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

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

Unitat d'Igualtat de la Universitat de València (U.I.U.V) La Unitat d'Igualtat fue creada por acuerdo de Consejo de Gobierno en octubre de 2007, en aplicación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Está regulada en los Estatutos de la Universitat de València como Servicio General, destinada a desarrollar las políticas de igualdad que acuerde la institución dentro de su planificación plurianual. Las principales funciones que le son asignadas son:

- Elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la Universitat de València.
- Coordinar las acciones específicas que, en este sentido, puedan poner en marcha los distintos órganos, centros y servicios.

• **Directora: Amparo Mañés Barbé.**

• **Técnica Superior de Igualdad: Pau Serrano Magdaleno.**

• **Técnica del Observatorio de la Igualdad: Inés Soler Julve.**

• **Psicóloga. Especialista en violencia de género y machista: Isabel Núñez Ruiz.**

• **Jefa de Unidad de Gestión: Pilar Gimeno Izquierdo.**

• **Administrativa: M. Luz Seco Muñoz.**

- Todas las competencias que le reservan los Estatutos y el resto de la normativa vigente. Dichos Estatutos hacen mención específica al valor de la igualdad entre mujeres y hombres, a la presencia equilibrada y a la promoción de políticas activas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como a la lucha contra la violencia de género.

La Universitat de València es una de las primeras instituciones universitarias del Estado español en disponer de una unidad de igualdad, lo que permitió en un periodo relativamente breve, elaborar y negociar su primer Plan de Igualdad. El **I Plan de Igualdad (2010-2012)**, cumplió la misión de asentar las bases en las que la igualdad real de mujeres y hombres debe moverse en nuestra universidad y, por extensión, en todo el ámbito social en el que ésta se compromete.

Es cierto que no se cumplieron todas las expectativas, en especial en aquellas que marcan la transversalidad del principio de igualdad en los dos procesos clave de la institución, la docencia y la investigación. Por este motivo, el **II Plan (2013-2017)** mantuvo vivos los principios del primero, pero avanzando en la concreción de sus medidas y la responsabilidad institucional de quienes, desde todos los aspectos de la enseñanza, la investigación, la gestión y la cultura, deben responder a la obligación legal de hacer del principio de igualdad uno de los principios rectores de la estrategia de la Institución en todos sus campos de actuación.

En estos momentos está vigente el **III Plan de Igualdad de la Universitat de València**, que se aprobó en 2019 para orientar las políticas de igualdad de los siguientes cuatro años (**2019-2022**). Aunque mantiene vigentes los fundamentos de planes anteriores, evoluciona en la precisión de las 64 acciones y de los órganos responsables, para hacer más viable el principio de igualdad entre mujeres y hombres en nuestra universidad. Pueden destacarse cuatro grandes retos: la conciliación y la corresponsabilidad; la actuación frente a las violencias machistas, la transversalidad de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación universitarias, y la formación en igualdad y contra las violencias machistas. Estas son líneas de trabajo que en planes de igualdad anteriores no se habían podido consolidar y que ahora constituyen un verdadero desafío.

“La Universitat de València es una de las primeras instituciones universitarias del Estado español en disponer de una unidad de igualdad, lo que permitió en un periodo relativamente breve, elaborar y negociar su primer Plan de Igualdad”

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

U.I.U.V La actuación más reciente, desarrollada durante los últimos meses de crisis COVID-19, ha sido impulsar en tanto que coordinadoras de la RUIGEU, la elaboración de la **Guía de Buenas Prácticas para Universidades: teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de covid-19**. La publicación está dirigida a las universidades y ofrece recomendaciones y medidas para prevenir desigualdades y asimetrías de género, que la actual pandemia está agravando. Como recomendaciones generales, esta guía pone el acento en crear un entorno profesional basado en la confianza mutua, no en el control; en garantizar la desconexión digital, y en ofrecer apoyo psicológico. La guía prevé la conveniencia de adecuar la normativa con medidas como permisos excepcionales en un contexto excepcional, determinar franjas horarias laborales específicas para quienes tengan familiares a cargo, y también recomienda pautas para organizar reuniones, con acuerdo previo del horario y la posibilidad de participación virtual. En definitiva, la guía ofrece recursos para aspirar a la excelencia y propone adaptar la normativa para priorizar las necesidades de conciliación teniendo en cuenta la diversidad familiar y la socioeconómica. Al elevar dichas recomendaciones a la CRUE para que se estudie su asunción y, si es posible, se implanten las medidas sugeridas, se busca propiciar un cambio que consideramos necesario en materia de política universitaria.

En materia de prevención y actuación ante las violencias machistas, se han puesto en marcha los **"Espais Violeta"** en todos los centros de la Universitat de València. Consisten en grandes paneles informativos estables, ubicados en espacios visibles, con recursos materiales, descripción de recursos de ayuda a víctimas, personal de la Unitat d'Igualtat involucrado, creación de redes de voluntariado de apoyo (PAS, PDI y Estudiantes) para dinamizar la prevención en los centros. No hay que confundir estos espacios con los denominados "Puntos violeta", que son acciones coyunturales fundamentalmente vinculadas a fiestas universitarias y que también tenemos previstas. Con la aprobación hace unos años del Código de Conducta y Buenas Prácticas en materia de igualdad de género se sentaron las bases de lo que significa construir una comunidad universitaria libre de sexismo y violencia contra las mujeres.



La imagen de los paneles que conforman estos Espacios Violeta es obra de la pintora, escritora e ilustradora Paula Bonet. Licenciada en Bellas Artes por la Universidad Politécnica de Valencia, ha recibido la Alta Distinción de la Generalitat Valenciana y fue galardonada con la Medalla al Mérito Cultural. Junto a la ilustración de Paula Bonet se puede leer el eslogan "No estás sola. Queremos y podemos ayudarte. No a la Violencia Machista" que visibiliza la implicación institucional contra las violencias contra las mujeres.

Con la creación de los Espacios Violeta en los centros y servicios de la Universitat de València se pretende facilitar a las víctimas de agresiones machistas un teléfono y un correo electrónico para obtener acceso inmediato a los servicios de apoyo que proporciona la Universitat, dar a conocer los recursos y procedimientos de la Unitat d'Igualtat en la prevención, detección y seguimiento de los casos de violencia machista, proporcionar acompañamiento a las personas que lo solicitan mediante personal voluntario formado; y acercar la actuación de la Unitat d'Igualtat a los centros y servicios universitarios. Tiene un número de teléfono directo: Teléfono: 9616(25555) y un correo: espaivioleta@uv.es

En el mismo ámbito de actuación, está a punto de aprobarse el **nuevo protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo**.

La Universitat de València cuenta con el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo* aprobado en Consejo de Gobierno de 28 de febrero de 2012 y está pendiente de aprobación de un nuevo protocolo que responde a las nuevas necesidades de la comunidad universitaria, que incluye como principales novedades hacerlo extensivo a la población estudiantil, la vía informal de resolución de conflictos muy rápida y sencilla, así como incorporar el resto de posibles acosos discriminatorios (acosos sexistas, LGTBI-fóbicos, etc).

El nuevo Protocolo contra las violencias machistas, en proceso de aprobación, pone especial énfasis en la protección de las víctimas de agresiones machistas, desde el principio de su activación y hasta más allá de la finalización del mismo. A lo largo del protocolo se manifiesta la necesidad de dar una respuesta integral a las personas denunciantes de conductas sexistas, garantizando la atención, protección y orientación para



Espacios Violeta.
Ilustración: Paula Bonet

que la persona sometida a acoso deje de estar siendo, o considerarse, víctima; así como para prevenir, evitar y actuar ante nuevos problemas que puedan surgir, derivados de la presentación de una denuncia. Se prevé también la adopción de cuantas medidas se consideren proporcionadas y oportunas para dar protección a la víctima, encaminadas a preservar su indemnidad. También se prevé el seguimiento de la víctima en el tiempo, hasta que se encuentre recuperada de las consecuencias originadas por el acoso. Este seguimiento tiene como base la atención integral para prevenir y actuar ante los problemas surgidos fruto del acoso, de forma inmediata o a posteriori.

En tercer lugar, merece la pena hacer una mención especial a la puesta en marcha de los **Talleres Docencia con Perspectiva de Género**.

La Universitat de València ha arrancado la formación del PDI para incorporar la perspectiva de género en la docencia con talleres, organizados por la Unidad de Igualdad en colaboración con el Servicio de Formación Permanente e Innovación Educativa. Una formación práctica y adaptada en cada área de conocimiento (4 horas presenciales y 4 online). Para impartir y coordinar los talleres, se ha contado con expertas en la materia, autoras de las Guías de la Xarxa Vives, así como profesoras de nuestra universitat. A partir de las "Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género" editadas por la Xarxa Vives, se han formado más de 200 PDI de la UV, gracias a la realización de 13 talleres en Filosofía, Educación y Pedagogía, Medicina, Derecho y Criminología, Historia del Arte, Filología y Lingüística, Historia, Sociología y Ciencia Política, Economía, Física, Psicología, FCAFE y Ciencias de la Computación.

Por último, en materia de sensibilización, destacan entre otras actuaciones la organización de los **Debates de la Nau de la Igualtat** que, desde hace ya cinco años, se ha convertido en punto de encuentro entre el feminismo activista, el académico y la comunidad universitaria, abordando temas de evidente interés: Prostitución, Maternidades, Vientres de Alquiler, Mujeres y Religión, Mujeres y Justicia... En el último debate -realizado en formato virtual por haber tenido lugar en la actual coyuntura de crisis sanitaria y confinamiento-, hemos abordado precisamente si el



Fotos: Debates de la Nau de la Igualtat.

teletrabajo es una herramienta para mejorar la conciliación laboral, familiar y personal o si, en cambio, agrava las brechas de género; y si el trabajo y la docencia telemática profundizan la desigualdad entre mujeres y hombres y de qué manera hay que regular el teletrabajo teniendo en cuenta la conciliación corresponsable.

I.G. ¿Cuáles son los principales retos?

U.I.U.V Como decíamos antes, los retos que nos hemos marcado para los cuatro años de vigencia del III Plan de Igualdad de la Universitat de València tienen que ver con:

- a. la conciliación y corresponsabilidad;
- b. la actuación frente a las violencias machistas;
- c. la transversalidad de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación universitarias, y
- d. la formación en igualdad y contra las violencias machistas.

Conciliación y corresponsabilidad

En línea con el ambicioso contenido en materia de igualdad del programa electoral de la candidata a las elecciones en 2018, y actual rectora, María Vicenta Mestre Escrivá, uno de los grandes retos del III Plan de Igualdad se encuentra en su Eje 1, dedicado a Las Personas, cuyo primer Objetivo se centra en *favorecer la conciliación y corresponsabilidad en la UV*.

De las acciones propuestas en este ámbito, la acción segunda resulta clave para avanzar en los años de puesta en marcha del Plan. Se plantea *“el diseño y aprobación de un modelo integral de conciliación y corresponsabilidad aplicable a los tres colectivos universitarios: PAS, PDI y estudiantado, a partir de la recopilación previa de derechos ya reconocidos por la legislación vigente”*. El resto de acciones se centran en algunos avances que podrían complementar dicho modelo, como puede ser:

- La creación de escuelas infantiles o convenios con las que se sitúen próximas a los Campus
- Disponer de espacios de estancia flexibles (que puedan utilizarse como salas de lactancia o ludotecas) en los centros. Los primeros espacios creados para cubrir las necesidades de conciliación y servir de modelo, han sido en el edificio de Rectorado, inaugurados en 2019 como espacios polivalentes.

“... uno de los grandes retos del III Plan de Igualdad se encuentra en su Eje 1, dedicado a Las Personas, cuyo primer Objetivo se centra en favorecer la conciliación y corresponsabilidad en la UV”

- Modelo experimental de trabajo inteligente, flexible y deslocalizado siguiendo el modelo “Virtual Meetings in Public Agencies” de los países Nórdicos.

Ya en 2015, con la elaboración de un informe sobre desigualdades retributivas indirectas entre mujeres y hombres en la UV (brecha salarial) que fue pionero en todo el sistema universitario español (coordinado por la profesora Capitolina Díaz), se puso de relieve que una de las principales causas de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres de nuestra comunidad universitaria es directamente imputable a problemas relacionados con la conciliación de la vida familiar, vinculado a una muy escasa corresponsabilidad. Dicho estudio se basó en un análisis estadístico a partir de las nóminas del personal de la universidad, así como un análisis cualitativo a partir de entrevistas que buscaban comprender las trayectorias profesionales de hombres y mujeres.

Los informes diagnósticos más recientes, realizados entre 2018 y 2020 por las profesoras Sandra Obiol y Alicia Villar, a partir de los resultados de encuestas y entrevistas en profundidad al personal de la universidad, han identificado de manera precisa cuáles son las necesidades de conciliación a las que la institución tiene el reto de dar respuesta. Por tanto, queda pendiente conseguir un modelo de conciliación CORRESPONSABLE que de verdad se oriente a que pongamos la vida en el Centro, también en la Universitat. Y, de paso, derribar una de las principales barreras con las que se enfrentan las mujeres en el acceso y la carrera profesional.

Enfrentar las violencias machistas y atender a sus víctimas

El vigente Plan de Igualdad se plantea como uno de sus grandes objetivos que el clima institucional sea de “tolerancia cero” frente a las violencias machistas dando una protección adecuada a las mujeres que las hayan sufrido. Una vez puestos en marcha los “Espais Violeta” que hemos descrito antes, el principal reto en este terreno es conseguir dar a conocer el papel de la Unitat d'Igualtat en esta materia de manera que las mujeres que puedan sufrir cualquier tipo de violencia machista sepan donde acudir y tengan el acompañamiento que necesitan.

“El vigente Plan de Igualdad se plantea como uno de sus grandes objetivos que el clima institucional sea de “tolerancia cero” frente a las violencias machistas dando una protección adecuada a las mujeres que las hayan sufrido”

Perspectiva de género en docencia y en investigación

En el ámbito de la enseñanza los retos del III Plan de Igualdad se centran en transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria destacando entre otras acciones “Aprobar un Plan para transversalizar género a todas las titulaciones”. Hemos empezado con los talleres para dar la formación necesaria que requiere incorporar dicha perspectiva. Y colaboramos en un proyecto de innovación educativa para avanzar en el diseño y construcción de indicadores que permitan medir la transversalidad de la perspectiva de género en la docencia.

En el ámbito de la investigación destacamos la puesta en marcha del curso “**Incorporación del Análisis de Género a la Investigación (IAGI)**”, ofrecido a alumnado de doctorado, PAS y PDI de nuestra Universitat y que, por su novedad, ha sido exportado a otras universidades españolas y latinoamericanas, así como a instituciones y centros dedicados a la investigación de nuestro país.

Darnos a conocer: Benvinguda en igualtat

“*Bienvenida a la igualdad en la Universitat de València*”, es un proyecto con el que la Unidad de Igualdad quiere acercar al nuevo estudiantado universitario los recursos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con la prevención de la violencia machista. Se trata de intervenciones tanto en las sesiones de acogida en los centros como en las diferentes asignaturas de incorporación o participación que se imparten en primer curso.

A continuación se ofrecen talleres lúdicos, performances, teatros, monólogos... de temática feminista, en que el nuevo estudiantado puede participar a lo largo de varias semanas de forma gratuita.

Con este proyecto, seguimos avanzando en el reto de sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las problemáticas relacionadas con la igualdad y la prevención de la violencia machista, aumentando a su vez la visibilidad institucional de las funciones que realiza la Unitat d'Igualtat.

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



U.I.U.V Además de todo lo relacionado con conciliación corresponsable que ya hemos señalado, uno de los aspectos que es de indispensable abordaje es el de superar las brechas y asimetrías en la elección de carrera por parte de hombres y mujeres; sobretodo en las áreas más masculinizadas o feminizadas como son las ingenierías, por un lado, y los estudios de educación y salud por otro.

Así, el III Plan de Igualdad de la Universitat de València contempla **actuar en las carreras STEM** (acrónimo de "Science, Technology, Engineering & Mathematica") áreas muy masculinizadas donde las mujeres no superan el umbral del 20% de matrícula. Es por eso que la acción 30 del Plan de Igualdad establece la necesidad de *"Incentivar estrategias de captación en secundaria sin estereotipos de género y mantener (y si es posible, incrementar), las actividades de captación de estudiantes para carreras STEM, mediante convenio con la Generalitat Valenciana, y de apoyo a las alumnas STEM que se incorporan en la Universitat de València."* Fruto de esta acción del Plan de Igualdad, ha sido la puesta en marcha del **programa Girls4STEM**, liderado por la profesora y directora del Departamento de Ingeniería Informática, Silvia Rueda.

También la implementación de acciones positivas para el acceso y promoción de la carrera profesional de las mujeres PDI así como la sensibilización por seguir evidenciando y superando el techo de cristal todavía existente.

En ese sentido, uno de los retos en relación con el III Plan de Igualdad de nuestra Universidad es conseguir una **gobernanza universitaria paritaria**, con normativas generadoras de igualdad entre mujeres y hombres. Una de las acciones previstas es *"Garantizar, tanto como sea posible, la composición paritaria de cada órgano de gobierno y representación (especialmente las Comisiones dependientes del Claustro). Así mismo, establecer incentivos en la paridad en áreas donde no sea requisito."*

- **Las campañas animando a la participación de las mujeres y recomendando incluir en los procesos electorales la perspectiva de género**, de forma que se incluyan medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres, el uso de un lenguaje integrador e igualitario a lo largo de las campañas electorales y la composición paritaria de los equipos de gobierno y/o gestión.



● **Reconocimiento de la excelencia académica, intelectual y social de mujeres** a través de investiduras como Doctoras Honoris Causa, Medallas de la Universitat o actos de homenaje a mujeres pioneras de nuestra Universitat.

En definitiva, como medida más urgente para conseguir avanzar hacia la igualdad real y efectiva en la universidad, volveríamos a destacar la prioridad en incorporar avances en materia de conciliación y corresponsabilidad para todo el personal así como para el estudiantado universitario.

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

U.I.U.V En primer lugar, sin duda la Administración educativa debe apostar, con mucha más firmeza que hasta ahora, por un enfoque coeducativo que garantice una educación en igualdad para ambos sexos, sin sesgos ni estereotipos sexistas. Y también es exigible y urgente que se introduzca la educación afectivo-sexual. Impidiendo así que, en su ausencia, cada vez a edades más tempranas se acceda a la pornografía como recurso para el aprendizaje de la sexualidad, con las graves distorsiones y la violencia contra las mujeres que ello supone.

En materia de conciliación, tal y como se explicita en la Guía de Buenas Prácticas "**Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de Covid19**" de reciente publicación, consideramos que es del todo necesario que las instituciones universitarias asuman la parte que les atañe en el cuidado de la vida. En ese sentido, la conciliación corresponsable implica que esas responsabilidades se han de compartir entre las parejas y en el seno de las familias, pero también que son responsables de la conciliación la Universidad y las administraciones públicas y que las redes de apoyo extensas pueden asimismo contribuir a ella.

Por eso la guía pone un especial énfasis en las responsabilidades institucionales, entendidas como parte de la corresponsabilidad, y propone recomendaciones que podrían o deberían adoptarse tanto por parte de las universidades como por las distintas administraciones públicas de ámbito territorial (estatal, autonómico y local).

"... la guía pone un especial énfasis en las responsabilidades institucionales, entendidas como parte de la corresponsabilidad..."

Sin duda, la colaboración y la ayuda económica, año tras año, del Instituto de la Mujer a través de sus convocatorias de subvenciones anuales, ha supuesto un apoyo imprescindible para el desarrollo de nuestra actividad. Desde hace más de 10 años, las Unidades y Organismos de Igualdad reciben soporte económico para la implementación de políticas de igualdad en las universidades, lo que sin duda contribuye a su éxito.

También el Gobierno de la Generalitat Valenciana, a través de varios convenios de colaboración, ha permitido realizar estudios diagnósticos sobre la situación de las mujeres en la Comunitat Valenciana y avalar el trabajo de acompañamiento a víctimas de violencia machista y de prevención de las violencias contra las mujeres. En este sentido, uno de los convenios firmados con la Consellería de Justicia ha permitido la realización de cursos de formación básicos sobre violencia de género al personal PAS y PDI de la Universitat así como a personal de Justicia. Asimismo, a través del convenio se ha podido contratar a una psicóloga que ha realizado el acompañamiento a estudiantes y mujeres PAS y PDI que sufren o han sufrido violencia machista. Una de las novedades del trabajo de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València de este último curso.

Como resulta evidente por los ejemplos señalados, el apoyo económico de las administraciones públicas territoriales es, sin duda, un elemento de primer orden para conseguir los objetivos universitarios vinculados con la igualdad entre hombres y mujeres.

“... uno de los convenios firmados con la Consellería de Justicia ha permitido la realización de cursos de formación básicos sobre violencia de género al personal PAS y PDI de la Universitat así como a personal de Justicia”

INFORME

ENCUESTA AMIT SOBRE EL SEXENIO DE TRANSFERENCIA. RESULTADOS PRELIMINARES

En este informe se presentan los resultados obtenidos de una encuesta promovida por AMIT, en la que han participado tanto socias y socios de AMIT como investigadores e investigadoras no asociadas. Se ha elaborado el informe con los datos objetivos de la encuesta, las observaciones hechas por los sindicatos mayoritarios, que son coincidentes con las de AMIT y finalmente, como anexo, reflexiones y valoraciones de las personas encuestadas, en muchos casos reflejando su frustración por los resultados.



GRUPO DE TRABAJO:

- **Ana Jesús López Díaz**
Profesora Titular de Universidad.
- **María Dolores Pereira**
Catedrática de Universidad.
- **Sandra Dema Fernández.**
Profesora Titular de Universidad.
- **Capitolina Díaz Martínez**
Catedrática de Universidad (Jubilada).

1. PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS:

- Han respondido a la encuesta 500 personas, de las cuales un 86,5% son mujeres y un 13,5% hombres (datos de 24 de junio).
- La distribución de edades presenta un máximo alrededor de los 53 años.
- Mayoritariamente funcionarias de los cuerpos de Profesoras/es titulares de Universidad (36,8%), Catedráticas/os de Universidad (27,3%) y Científicas/os Titulares de OPIS (14,7%).
- Experiencia investigadora avalada por el importante número de sexenios de investigación que se muestra en el gráfico:

Número de Sexenios de investigación (495 respuestas):



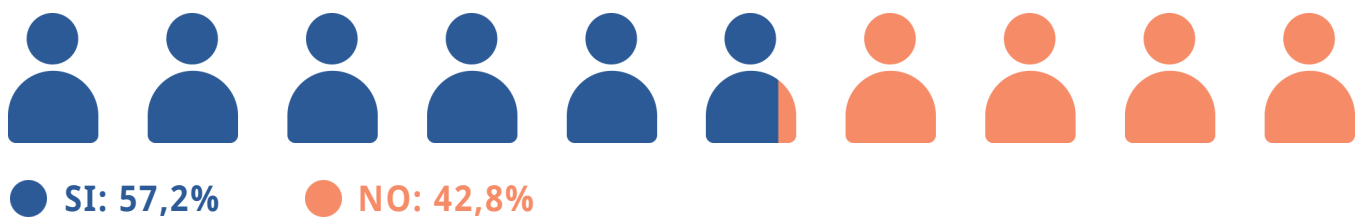
● 1 Sexenio: 16,6% ● 2 Sexenios: 20,8% ● 3 Sexenios: 24,2% ● 4 Sexenios: 21,6% ● 5 Sexenios: 10,9% ● 6 Sexenios: 5,90%

2. RESULTADOS

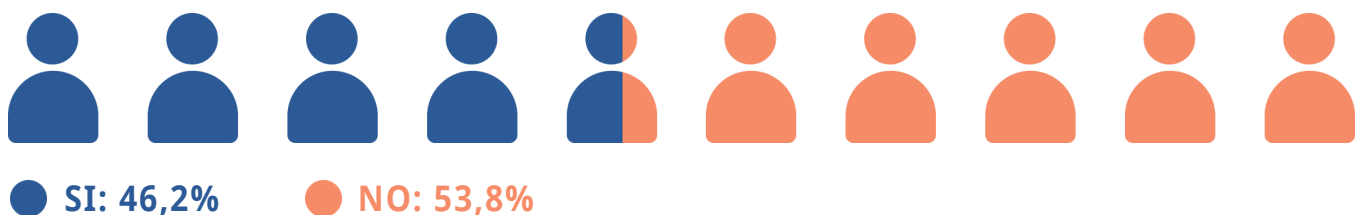
2.1 No han solicitado el sexenio de transferencia

- A pesar del perfil de las participantes, un elevado número de personas NO HAN SOLICITADO el sexenio de transferencia (42,8%)
- Un 54% de las personas que no lo han solicitado manifiesta, además, no tener intención de solicitarlo en la próxima convocatoria.

¿Has solicitado el sexenio de transferencia? (495 respuestas):



¿Piensas solicitartlo en la próxima convocatoria? (212 respuestas):



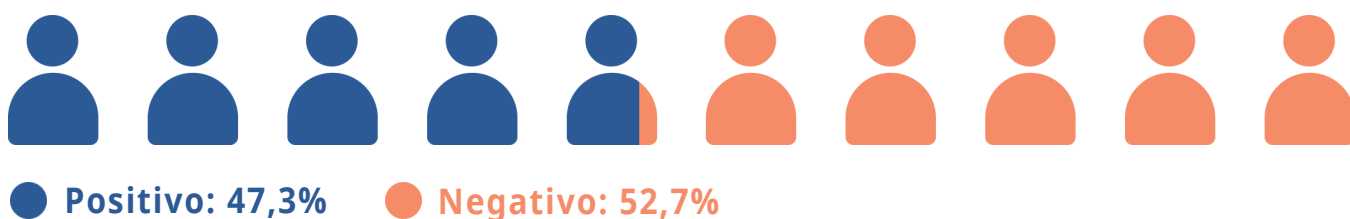
Entre las razones por las cuales no lo han solicitado destacan la falta de claridad en la convocatoria y en los criterios de evaluación:

- 23%** Suponía un **esfuerzo adicional** a la sobrecarga que ya tenemos, **sin garantías** de poder conseguirlo.
- 19,3%** **Me pareció** que no tenía méritos suficientes del tipo que se pedían.
- 17%** Los **criterios** eran demasiado **imprecisos**; no estaban del todo claras las reglas.
- 9,4%** Prefiero concentrar mi esfuerzo en los sexenios de investigación cuyas **reglas** están más **definidas**.

2.2 Si han solicitado el sexenio de transferencia

•Las solicitudes se distribuyen por los distintos comités, destacando un 21% en CC de la Naturaleza y Bioquímica un 16% en CC Sociales y del Comportamiento y 12% en Artes y Humanidades. A partir de ahí, entre el 6% y el 8% se sitúan Física y Matemáticas, Ing. Química y de los Materiales, CC Económicas y CC Jurídicas. Un 3% en Ingeniería Informática y porcentajes menores en las demás áreas.

¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación? (283 respuestas):



3 PROPUESTAS DE MEJORA

3.1 ¿Qué aspectos crees que deberían mejorarse en futuras convocatorias?

- 86%** Desarrollar más la información sobre qué tipo de contribuciones corresponden a cada ítem valorable.
- 82%** Publicación de baremos, con la escala de puntuación de cada ítem.
- 66%** Añadir una sección de Preguntas Frecuentes que incluya ejemplos de resultados exitosos en esta primera convocatoria.

3.2 ¿Qué aspectos crees que deberían modificarse en convocatorias futuras para incrementar la participación de las investigadoras? (Puedes señalar más de una opción)

- 56%** Equipos de evaluación equilibrados en función del género/sexo tanto de sus componentes como en las coordinaciones.
- 36%** Poner coordinadoras en las áreas que menos mujeres han tenido evaluación positiva.

- 47%** Ofertar ejemplos de aportaciones exitosas de investigadoras.
- 27%** Utilizar un lenguaje inclusivo.
- 82%** Fijar al máximo posible las pautas de la baremación y hacerlas públicas.

3.3 Los resultados muestran que el porcentaje de mujeres que ha solicitado el sexenio de transferencia, así como el de las que han obtenido una evaluación positiva, es menor que el de hombres. ¿Cuáles son, a tu entender, las causas de la brecha de género en estos resultados?

- 62%** Falta de claridad en los criterios de baremación.
- 58%** Insuficiente información sobre estos sexenios y sus posibilidades.
- 37%** Falta de formación de los equipos evaluadores en análisis género/sexo en la investigación.
- 35%** Falta de paridad género/sexo en los equipos evaluadores y en sus coordinaciones.

CONCLUSIONES

Los informes publicados por los sindicatos mayoritarios **CSIF, UGT y CCOO**, a partir de la información existente hasta el momento, ponen de manifiesto una importante brecha de género en los resultados, que se manifiesta en:

- Las solicitudes presentadas por hombres duplica el número de solicitudes presentadas por mujeres.
- La tasa de éxito global en las solicitudes realizadas es de un 42,47%.
- La tasa de solicitudes aprobadas por hombres es del 73%, mientras que la tasa de solicitudes aprobadas por mujeres es del 27%.

Los resultados de la encuesta de AMIT confirman y completan otras observaciones realizadas por los sindicatos en los siguientes aspectos:

- Todas las partes del proceso han fallado, tanto en el procedimiento como en la comunicación y la transparencia del mismo.

- No existen unos criterios claros y unas instrucciones de cómo se han llevado a cabo las evaluaciones, dado que las observaciones adjuntadas a las resoluciones negativas son contradictorias.
- No ha habido protocolo único y sí una evaluación de criterios injusta e inexplicable, al mismo tiempo que contradictoria (esto es contrastable con los resultados obtenidos por personas que con la misma solicitud han obtenido resultados contrarios, según han constatado las socias de AMIT con sus propias solicitudes, comparándolas con las de sus compañeros).
- Se crearon unas falsas expectativas, que no se han cumplido y que por los resultados de la encuesta de AMIT podría llevar a un desinterés en la transferencia, al menos por parte de un colectivo de investigadoras defraudadas por el resultado.
- Aunque no está muy claro, parece que han primado más los condicionantes económicos que los anunciados criterios amplios y genéricos de transferencia.
- Se ha comprobado en las listas publicadas sobre la composición de comisiones evaluadoras que algunas no eran paritarias, ni se acercaban a la paridad.

A esto habría que añadir la necesidad de conocer:

- En qué grado está incorporada la perspectiva de género en las instituciones y mecanismos de transferencia de conocimiento.
- Qué posición, cuantitativa y cualitativamente, ocupan mujeres y hombres dentro en los grupos de investigación que difunden sus investigaciones.

Algunos aspectos o consideraciones de tu evaluación que no hayas visto contemplados en la encuesta y te gustaría compartir.

• Investigadores con los mismos méritos obtienen diferentes puntuaciones:

- Arbitrariedad en las calificaciones otorgadas a 2 méritos exactamente iguales de mi solicitud y la de una colega. En mi resolución fueron puntuadas 5.5 y 3.5; en la solicitud de mi colega, las mismas aportaciones igualmente justificadas fueron puntuadas, 1.5 y 1.5.

- Mi pareja y yo, ambos del área de Ingeniería Mecánica, ambos con resultado negativo. Él incluyó en su solicitud algunas aportaciones coincidentes con las mías (proyectos con entidades, no IP) y fueron valoradas de forma distinta: Recubrimiento de válvulas de motores diesel mediante láser de CO2: Alberto (4.0), Ana (1.5); Aplicación de la técnica láser a la restauración y conservación del patrimonio: Alberto (0.8), Ana(4.7)

- He detectado que en una de mis aportaciones (un capítulo de libro) me puntuaron con un 2 y a mi coautora con un 4. Esto refleja la falta de consistencia en la puntuación de los méritos.

- Se da la circunstancia, además, de que cada una de nosotras ha recibido una puntuación diferente para los distintos méritos alegados, cuando en ocasiones son exactamente los mismos (publicaciones que a una se le reconocen como de transferencia y a otras no; pertenencia a comités que en unas ocasiones reciben 6 puntos y otras 0; etc).

•Arbitrariedad y falta de información sobre los criterios:

- Arbitrariedad a la hora de puntuar los méritos. Falta de información sobre lo que era puntuable y válido y lo que no. ¿Qué hay que tener para que un mérito se valore con un 10? Tengo un proyecto de transferencia europeo de 2 mill de euros durante 3 años, y me lo han valorado con un 8. El proyecto se lleva la mayor parte de mi tiempo, ¿cómo se pueden alcanzar los 30 puntos que se necesita para aprobar?

•Falta de consistencia entre las observaciones y la resolución:

- ¿Cómo es posible que la comisión describa las aportaciones como “claramente de transferencia (y no de investigación)”, que “está correctamente clasificada en el correspondiente bloque (1, 2, 3 y 4) de los cuatro definidos en la convocatoria”, pero luego al valorarlas con una calificación muy baja, se ponga en las Observaciones que “la actividad es netamente del ámbito de la investigación”?

•Falta de información en la convocatoria:

•He hecho muchas cosas que se podrían considerar transferencia que ni siquiera le he dado esa consideración hasta que no se planteó la convocatoria. Estoy muy cansada de estar siempre rellenando papeles y demostrando cosas. Me planto.

•La información que se me dio es que era interesante tener un amplio espectro de acciones de transferencia, por ello escogí incluir acciones de tipo social-divulgativo que han sido consideradas con puntuaciones muy bajas. Podría haber incluido otros contratos que tenía con empresas, pues este tipo de aportación sí se ha puntuado adecuadamente, con lo cual pienso que habría obtenido una evaluación positiva, pues no me faltó tanto. Es una lección aprendida, pero es injusto que estos criterios no estuvieran así de claros en el momento de la solicitud.

•Sesgos (mercantilistas, de género, ...):

•Creo que los resultados de la evaluación de los sexenios de transferencia tienen sesgo mercantilista de manera que no se reconoce lo que no genera relaciones entre empresas o con instituciones públicas y tampoco se reconoce lo que no está cuantificado en ingresos "nuevos" para las universidades o para los investigadores.

•El resultado refleja una desigualdad estructural que viene de lejos, yo preguntaría cual es el periodo de evaluación solicitado, seguramente toda la carrera en el caso de muchas personas. Las mujeres han estado excluidas de ese mercado de conectividad academia-mundo real, muchos hombres han vendido su conocimiento y ahora se lo reconocen. Fijan las reglas del juego a mitad de la partida.

•Creo que es importante eliminar la condición de que sea IP entre los criterios/requisitos para presentar la solicitud de sexenio. Muchas investigadoras muy muy válidas no han sido IP de proyectos en sus equipos y son las que con frecuencia han hecho tareas de transferencia. Poner como criterio que sea el IP el que pueda presentar los méritos, contribuye a despojarlas a ellas de su contribución en el desarrollo de los proyectos.

- Por ejemplo: un trabajo galardonado como mejor trabajo divulgador (que es como se llama la transferencia de conocimiento en mi campo) en Agricultura por mi comunidad autónoma (y que yo firmo como coautora, no es que haya tenido una colaboración puntual en su redacción) ha sido valorado con un 3!. Un convenio de 40.000.000 de pesetas con todas las instituciones relacionadas con el agua en mi comunidad autónoma y del que era IP ha sido valorado con 0,1 puntos! Es impensable.
- Se toma como demérito el "carácter local de las aportaciones" (ámbito municipal) o el "bajo coste de los proyectos". Las antropólogas/os hacemos muchas veces trabajos para el tercer sector o pequeños municipios o empresas, con presupuestos que sólo cubren gastos. Es decir, hacemos transferencia de nuestro conocimiento a la sociedad, sin ánimo de lucro (beneficio a la universidad en producción de artículos, TFGs-TFMs, tesis doctorales, tercera misión, etc.). Este demérito condena a un conjunto importante de posibles receptores de transferencia de conocimiento y a muchas/os de los que lo hacemos por compromiso social.
- Sólo pone que "La aportación no ha alcanzado el valor suficiente en función del baremo establecido por la Comisión Asesora sin dar ningún tipo de explicación "real" sobre mis aportaciones en concreto. Creo que la divulgación científica no ha sido bien valorada, o ni siquiera considerada.
- Llama la atención también la baja puntuación que se asigna a los méritos aportados, ya que el máximo que hemos recibido por mérito es de 6 puntos, el mínimo para aprobar, independientemente de que se trate de una traducción o el coordinar un convenio en vigor para el desarrollo de actividades de transferencia con el Instituto regional de la Mujer por más de 20 años.
- En mi caso se ha visto claramente penalizada toda aquella aportación de carácter social. No se ha entendido en qué ha consistido la transferencia de carácter social, dirigida a mujeres y jóvenes, alegando no haber generado puestos de trabajo, cuando en uno de los convenios presentados sí ha sido así. Los

argumentos dados han sido literalmente: LA APORTACION ESTA RELACIONADA CON LA CAPACITACION Y FORMACION DE EMPRENDEDORES Y NO CON LA GENERACION DE EMPLEO A TRAVES DE LA ACCION DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO. Se podría considerar baremos exclusivamente economicistas? La transferencia social se mide en puestos de trabajo creados exclusivamente? Las emprendedoras no generan sus propios recursos económicos? INSULTANTE.

TERRITORIO ESTUDIANTE

LA IGUALDAD DE LOS SEXOS EN EL MERCADO LABORAL: UNA LUCHA COLECTIVA

“Estas cuestiones pueden llamarse sueños de utopía. Se lo agradezco al Ser que los imprimió en mi alma y me dio suficiente fuerza de mente para atreverme a ejercer mi propia razón hasta llegar a ser sólo dependiente de Él para apoyar mi virtud: veo con indignación las nociones erróneas que esclavizan a mi sexo.”

Mary Wollstonecraft, Vindicación de los derechos de la mujer (1792)

En las luchas en las que se bate cada día el ser humano, hay un incentivo mayor que las ansias de poder, el dinero o la pasión del amor: la convicción de que la injusticia sucede. Es ley tangible. Cualquier individuo que persiga incluirse en el género humano sentirá la sangre hervir ante lo injusto de una situación. Si el destinatario de la injusticia es uno mismo, son pocas las personas que podrían apaciguar el ánimo indomable de cambiar las cosas. Y esta es, seguramente, la razón primordial por la que el cabecilla de la lucha por los derechos civiles de los afroamericanos fue Martin Luther King; y el motivo de que la lucha por el voto femenino en España la inició Clara Campoamor y no Roberto Pradesperanza, por ejemplo. Hay un ímpetu pesado que solo nos devora cuando la injusticia va con nosotros.

Yo vengo batiéndome en una lucha de estas desde hace ya unos cuantos años, cuando empecé a descubrir, por medio de una amiga, las injusticias a las que se enfrentan las de mi sexo día tras día. Lo cierto es que las mujeres crecemos, desde la más tierna



CLARA ANGUITA GRAUS

- Graduada en Traducción e Interpretación por la Universidad de Granada.
- Estudiante del máster Enseñanza del Español como Lengua Extranjera por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Traductora de la empresa Word Perfect Translations.

infancia, en una ilusión de igualdad. Recuerdo que, cuando era pequeña, me peleaba con mis amigos varones por ver quién cargaba más sillas y que, en algunos recreos, chicas y chicos hacíamos carreras para disputar el puesto al más veloz de la clase. También recuerdo que esos mismos chicos nos escogían las últimas cuando hacíamos equipos para jugar al fútbol. Y recuerdo los gritos burlones con los que se ridiculizaba al portero si alguna chica metía un gol. Luego, los 6 de enero, los Reyes Magos me regalaban muñecas guapas y esbeltas, mientras que a mis compañeros les traían muñecos musculosos e intrépidos. El mundo entero nos venía diciendo que las niñas no éramos igual de válidas para las actividades físicas que ellos, que ni siquiera merecía la pena intentarlo. Y así, un día cualquiera de la Primaria, las chicas empezamos a jugar a “juegos de chicas” y los chicos siguieron jugando al fútbol.

Pese a estas calamidades de apariencia pueril del día a día, en Occidente parece existir la igualdad de los sexos. Pocas personas se atreverían a admitir (al menos en voz alta) que el varón es superior a la hembra. Casi todos afirmamos a bocajarro que hombres y mujeres somos iguales ante la ley y, por supuesto, ante nuestros conciudadanos. Entonces, ¿por qué es necesario el feminismo en el mundo occidental? Los hombres, que por lógica irrefrenable serían los únicos que podrían negarse, ya admiten a las mujeres como sus iguales. Es así cómo se impone la eterna pregunta: ¿De qué nos quejamos, si la igualdad ya existe? Se acallan nuestras quejas y una realidad devastadora se vuelve invisible. El espejismo de una igualdad que aún nos pilla lejos se abre paso con pisadas férreas de gigante.

Contra todo pronóstico, aún tenemos que tapar muchos agujeros para que estas desigualdades se supriman de una vez por todas. Hace relativamente poco tiempo, curioseando el libro *Desiguales por Ley* de María Pozas, tuve que añadir un guioncito más a mi lista de injusticias: las políticas de conciliación.

En la página web del Departamento de Empleo y

“Lo cierto es que las mujeres crecemos, desde la más tierna infancia, en una ilusión de igualdad”

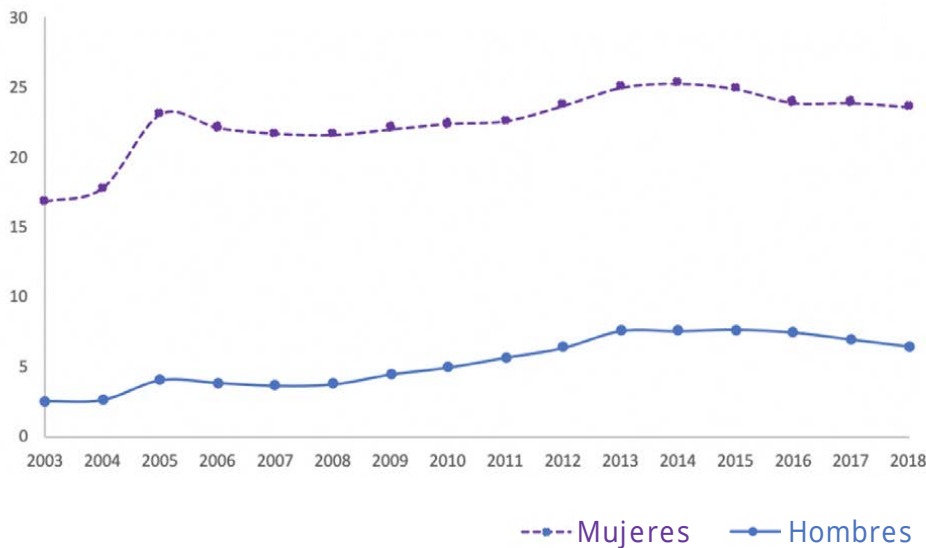
Políticas sociales del Gobierno Vasco, dan una definición muy interesante a las bien conocidas políticas de conciliación:

“La conciliación personal, familiar y laboral consiste en la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales y cubrir necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”.

Pese a que estas políticas parten, como vemos, de una premisa neutra respecto al género, surgen con un beneficiario objetivo femenino. ¿Por qué? La respuesta es clara. Convencionalmente, es la mujer la que decide asumir el papel de cuidadora, lo que conlleva que sea el hombre la principal (o única) fuente de ingresos del núcleo familiar. De esta forma, se perpetúa el modelo tradicional por el que los hombres siguen siendo sustentadores y las mujeres seguimos siendo dependientes de ellos. En España, como ocurre aún en muchos países desarrollados, demasiadas mujeres se ven obligadas a permanecer en casa para atender las necesidades propias del hogar, a los niños o a otras personas dependientes. Con el fin de aminorar el número de mujeres perjudicadas por esta crisis de cuidados nacen, por lo tanto, las políticas de conciliación. De entre ellas, he escogido hablar de la reducción de jornada.

Legalmente, hoy por hoy, trabajo a tiempo parcial es aquel que incluye una jornada menor al 77% de la jornada a tiempo completo. Esto se traduce en una jornada que no suma más de 31 horas semanales. En la práctica, la jornada parcial no se presenta como una forma más de creación de empleo, sino como una forma de hacer más laxos los vínculos laborales entre el empleado y el empleador (Ortega García, P., 2014: 73). De esta forma, son muchos los que definen esta estructura de empleo como una forma de trabajo precario.

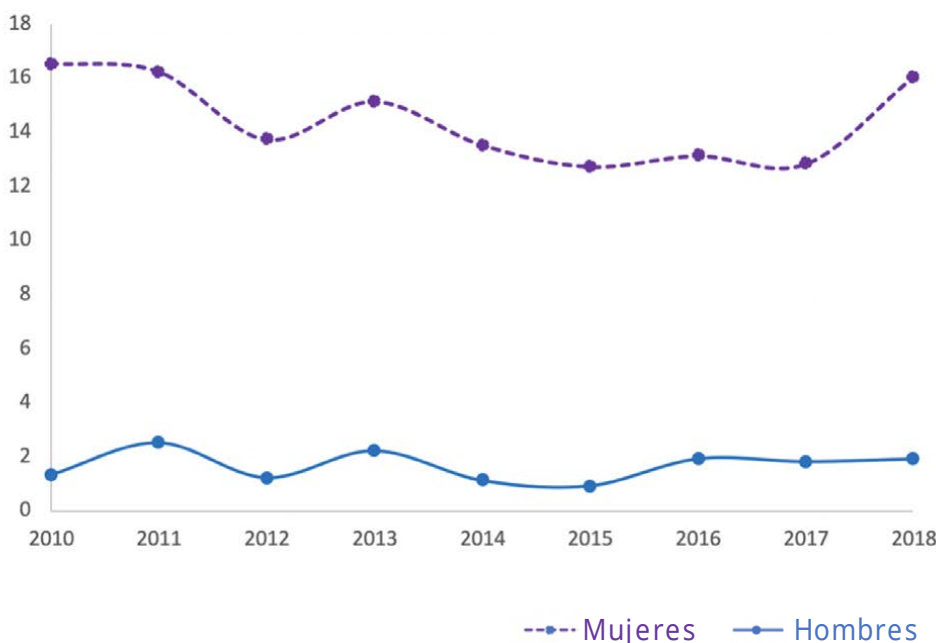
“... se perpetúa el modelo tradicional por el que los hombres siguen siendo sustentadores y las mujeres seguimos siendo dependientes de ellos”

**Gráfico 1.**

Porcentaje de mujeres y hombres con empleo a tiempo parcial en España sobre el total de la población activa.

Datos de Eurostat sobre la población de entre 20 y 64 años.

En el **gráfico 1** podemos apreciar la diferencia abismal entre el número de mujeres y el número de hombres que se ciñen a este tipo de jornada. En 2018, solo un 6,4% de los hombres de entre 20 y 64 años de entre la población activa escogieron este tipo de jornada, frente a un 23,6% de la población activa de mujeres en el mismo rango de edad. Estas cifras dejan entrever la triste realidad con la que convivimos los españoles en pleno siglo XXI: son las mujeres las que escogen esta forma de empleo porque son ellas las que asumen las tareas derivadas del hogar, así como el cuidado de personas dependientes.

**Gráfico 2.**

Porcentaje de hombres y mujeres que escogen la jornada parcial por tener niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores a su cargo.

Datos del INC sobre la población con jornada parcial de entre 15 y 64 años.

Las mujeres desean escoger la jornada parcial porque tienen otra jornada que cumplir.

Es el motivo principal por el que las mujeres deciden acogerse al empleo parcial. El Instituto Nacional de Estadística (INE) nos descubre que el 16% de las mujeres con empleo a tiempo parcial en 2018 lo habían escogido porque tenían a su cargo niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (**gráfico 2**). Lo realmente sorprendente de este dato está en la disparidad que hallamos si lo comparamos con el porcentaje de sus homólogos de sexo masculino. Solo un 1,9% de los hombres con esta forma de empleo la escogieron para hacer de cuidadores.

Este tipo de jornada suele convertir al hombre en la principal fuente de ingresos en la familia, relegando la actividad productiva de la esposa a un segundo plano. A menudo, las actividades que permiten la media jornada son actividades de las categorías más bajas de empleos y los sueldos no son altos. Si la actividad ocasiona más gastos que ingresos, la mujer acabará abandonando el trabajo y asumiendo el rol de ama de casa a tiempo completo. Por este motivo, cada vez son más las mujeres que deciden salir de la esfera de cuidados y optan por no ser madres o tener una descendencia menor. Las nuevas generaciones no quieren dejar el mundo laboral para dedicarse al cuidado de personas dependientes. Todo esto acaba agravando la crisis de cuidados que existe en España. La experiencia de países como Noruega o Suecia nos relata que la solución a esta problemática pasa por, en primer lugar, el reparto igualitario entre hombres y mujeres de las tareas y, en segundo, la prestación de servicios públicos por parte del Estado (Pazos Morán M., 2015:59).

Si nos afanamos en reflexionar acerca de la desigualdad de género en el ámbito laboral, nuestra mente se desplaza de forma casi inmediata al jefe de la empresa, que es un hombre y no una mujer o, incluso, a la disparidad en el reparto de tareas profesionales (limpiadoras, que son mujeres y no hombres). No obstante, un sinfín de injusticias se abren paso delante

“Las nuevas generaciones no quieren dejar el mundo laboral para dedicarse al cuidado de personas dependientes”

de nuestros ojos sin que sepamos mirarlas a la cara. A veces, es necesario llevar a cabo un auténtico ejercicio de reflexión y documentación para no quedarnos en la superficie del problema. La reducción de jornada es una directriz que persigue la equidad de los sexos y, sin embargo, se descubre como una medida insuficiente que deja tras de sí cifras desesperanzadoras en términos de igualdad de género.

Mis deseos no son diferentes a los de Mary Wollstonecraft. Yo, como ella, también observo con indignación las cadenas que coartan la libertad de mis compañeras y mía propia. Pero, gracias a la perspectiva que me concede el paso del tiempo (casi dos siglos y medio después), sé que estas cuestiones ya no son “sueños de utopía”, sino una lucha colectiva que sin duda venceremos.

Referencias del Artículo:

- Cabezas Ares, A. & Bote Álvarez-Carrasco, V. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis. *Pecunia*. Volumen 14, 207-218.
- Eurostat, Statistical Office of the European Communities. [Fecha de consulta: abril 2020]. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/WDN-20180813-1>
- Instituto Nacional de Estadística de España. [Fecha de consulta: abril 2020]. Disponible en <https://www.ine.es>
- Morán Roa, S. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar a través de la adaptación de la jornada: una herramienta para la igualdad de género y la productividad. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 431, 185-214.
- Ortiz García, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial, ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? Universidad de Murcia, Murcia.
- Pazos Morán, M. (2013). *Desiguales por ley: Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Catarata.
- ¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral? (s.f.). Euskadi.eus. [Fecha de consulta: 12 abril de 2020]. Disponible en <https://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>
- Wollstonecraft, M. (2016). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Barcelona: Taurus (Año de publicación del original: 1792).

CULTIVANDO IGUALDAD

Cultivar es sembrar, preparar el terreno para que germinen los frutos. Cultivar es motivar una opinión, apoyar, llenar nuestras vidas de palabras, de acciones, de actitudes, de comportamientos... ante la vida. ¿Qué sembramos? Está en nuestras manos sensibilizar a nuestros estudiantes para que se conviertan en mejores personas. Personas respetuosas, tolerantes, pacíficas, empáticas y generosas. Personas con un alto compromiso social para luchar por la construcción de un mundo mejor en el que convivamos en paz, respeto y armonía. Por ello apoyamos iniciativas, participamos en ellas y colaboramos con nuestro granito de arena para que se puedan realizar.

En medio de la pandemia, la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión se ha visto obligada a cancelar todas las actividades, jornadas y talleres que se habían programado, con carácter presencial, para los meses de marzo (Mes de la Mujer) y abril, con el fin de prevenir posibles contagios y así favorecer la contención de la epidemia.

Una universidad presencial, como la UAL, no estaba preparada para prescindir de su máspreciado bien, a saber: la comunidad universitaria. Sin embargo, durante estos meses de confinamiento, estudiantes, docentes y personal de administración y servicios se han adaptado de una manera ejemplar a la nueva forma de trabajo universitario. Es más, la UAL ha querido cumplir otros roles fundamentales dentro de la pandemia: creación de material para hospitales y personal sanitario, iniciativas solidarias para enfermos de coronavirus, investigaciones sobre la COVID-19, y ayudas extraordinarias al estudiantado más necesitado. A todas las personas que han contribuido a paliar, de una manera u otra, ciertos efectos devastadores del coronavirus en las personas, vaya nuestro más sincero reconocimiento y agradecimiento. Esta es una forma hermosa también de consolidar el compromiso social de nuestra institución, y de construir IgUALdad.

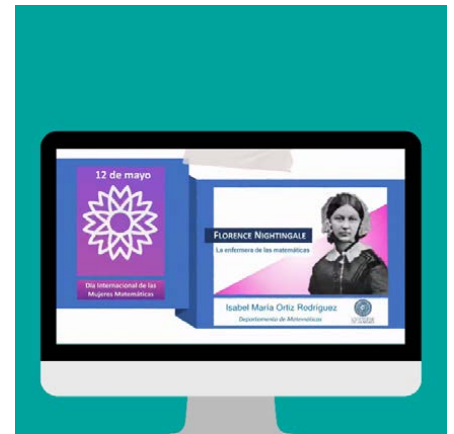
Nuestro compromiso con la promoción de una cultura de igualdad y no violencia debe permanecer ahora más vivo que nunca. De ahí que hayamos tratado de desarrollar, de manera telemática, un trabajo interno que se traducirá, a comienzos del nuevo curso académico, en nuevos proyectos de formación y sensibilización dirigidos a los diferentes colectivos de la Universidad de Almería, a saber, estudiantes, personal docente e investigador, y personal de administración y servicios, así como a la sociedad en general.

CELEBRACIÓN DE EFEMÉRIDAS A TRAVÉS DE NUESTRAS REDES SOCIALES:

• 14 DE MAYO: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER MATEMÁTICA

La doctora doña Isabel María Ortiz Rodríguez, profesora titular de la Universidad de Almería en el Área de Conocimiento de Estadística e Investigación Operativa, se suma a la celebración del #12M.

La gran protagonista del video, preparado por nuestra compañera, es Florence Nightingale, enfermera y estadística británica. Este día se celebra también el Día Internacional de la Enfermera. Florence Nightingale nació el 12 de mayo, al igual que Maryam Mirzakhani, matemática iraní y profesora en la Universidad de Stanford, conocida internacionalmente por haber sido galardonada en 2014 con la Medalla Fields, siendo la primera mujer en recibir este premio equivalente al Nobel de las matemáticas.



• 17 DE MAYO DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA LGTBIQ+FOBIA

El 17 de mayo de 1990, la Organización Mundial de la Salud (OMS) eliminaba la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales. En 2020, el tema del Día Internacional contra la LGTBI+Fobia es «Rompiendo el silencio». Hoy, en más de 70 países, pertenecer a la comunidad LGTBI+ sigue siendo un delito que puede ser castigado con terapias de conversión, pena de cárcel y, en al menos cinco países, la legislación sanciona con pena de muerte.



•24 DE MAYO: DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES POR LA PAZ Y EL DESARME

Destacamos tres ámbitos principales del imprescindible papel de la mujer en los procesos de paz y desarme.

- La mediación, prevención y resolución de los conflictos y consolidación de la paz, subrayando su intervención en todas las iniciativas para el mantenimiento, el fomento de la paz, la seguridad y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones, incorporándose la perspectiva de género.
- La aplicación de disposiciones del derecho internacional humanitario y en especial, las relativas a los derechos humanos que protejan los derechos de las mujeres y las niñas durante los conflictos y tras ellos. Insta a la adopción de medidas especiales para proteger a las mujeres y niñas de la violencia por razón de género, particularmente la violación y otras formas de abusos sexuales, crímenes de lesa humanidad. Asimismo, se debe establecer la justicia reparativa.
- Las mujeres y niñas presentan necesidades especiales durante la repatriación y reasentamiento, así como durante su rehabilitación, reintegración y reconstrucción tras los conflictos. Apoyo a las iniciativas de paz de las mujeres locales y los procesos autóctonos de solución de conflictos, haciendo partícipes a las mujeres en todos los mecanismos de aplicación de los acuerdos de paz.



•28 DE MAYO: DÍA INTERNACIONAL DE ACCIÓN POR LA SALUD DE LAS MUJERES

El origen de esta efeméride se remonta al año 1987, tras el V Encuentro Internacional de Mujer y Salud celebrado en San José, Costa Rica, en el que la Red Mundial de Mujeres por los Derechos Sexuales y Reproductivos propuso la institucionalización del 28 de mayo.

¿Por qué #igUALdad es salud? Hemos querido resaltar los siguientes aspectos:

- La respuesta frente a la pandemia COVID-19 debe incluir la perspectiva de género. Todos los días, las mujeres dan respuesta y ayudan a contener el brote desde profesionales de la salud, voluntarias, administrativas de transporte y logística, científicas y en su mayoría, a través de la prestación de cuidados en hogares y comunidades.
- Los derechos sexuales y reproductivos: en nuestro entorno cercano, se encuentran agravados por la situación COVID-19, poniendo en riesgo de enfermedad y muerte a niñas y mujeres.
- Combatir la violencia por razón de género es salud. Confinadas y seguras.
- Trabajo digno es salud: la situación sociolaboral de la mujer en muchas ocasiones se caracteriza por la precariedad, la temporalidad, la infravaloración de las tareas y la discriminación salarial. La brecha de género incide directamente en la salud de la mujer.
- Conciliación es salud: la mujer asume mayoritariamente las tareas domésticas y el cuidado familiar. La conciliación irresponsable es la causa de enfermedades de mujeres debido a la sobrecarga de trabajo.



•23 DE JUNIO: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER EN LA INGENIERÍA

El Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería es una campaña internacional de concienciación para elevar el perfil de la mujer en la Ingeniería y centrar la atención en las increíbles oportunidades profesionales disponibles para las niñas en esta apasionante industria. La asociación Women's Engineering Society lo celebró por primera vez en el año 2014, con el objetivo de conmemorar a las mujeres por su papel en un sector que tradicionalmente ha estado marcado por los hombres.



•28 DE JUNIO: DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO LGTBIQ+

El 28 de junio de 1969 la comunidad LGBTI+ se enfrentó a una redada policial en un bar, conocido como Stonewall Inn, del barrio neoyorquino Greenwich Village. ¡La primera vez en la Historia de Estados Unidos en la que la comunidad LGBTI+ luchaba por sus derechos! En 1969 comenzó todo; no obstante, en mayo celebramos con el hashtag **#RompiendoElSilencio** el 30 aniversario desde que, en 1990, la Organización Mundial de la Salud (OMS) eliminaba la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales. Sí, sí ¡30 años!. Y el 3 de julio, hemos celebrado el 15 aniversario desde la aprobación de la Ley del Matrimonio Igualitario en España.



Jornada Cultivando #igUALdad: prevención, detección y abordaje del bullying en el colectivo LGBTI+. Aproximación a los conceptos y percepción social del colectivo en la Universidad.

Jornada en directo en el perfil de Instagram de @UALestudiantes de la mano de Esther Benavides Junquera, Redactora de RadioUAL.

1 de julio 19:00H «Conceptos básicos sobre Diversidad Sexual y Mitos». Laura Marcilla, Psicóloga, Sexóloga y Agente de Igualdad.

2 de julio 19:00H «Prevención, detección y abordaje del Bullying en el colectivo LGBTI+». Agustín Romero, Contratado Predoctor (FPI) en la UAL.

3 de julio 17:30H «Orgullo y Prejuicios: la UAL responde a las preguntas del estudiantado». Laura Marcilla y Agustín Romero.

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
Pacto de Estado contra la violencia de género
igUALdad
www.igualdad.ual.es

JORNADA CULTIVANDO IGUALDAD: PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ABORDAJE DEL BULLYING EN EL COLECTIVO LGBTI+. APROXIMACIÓN A LOS CONCEPTOS Y PERCEPCIÓN SOCIAL DEL COLECTIVO EN LA UNIVERSIDAD

Estas jornadas, ya estivales, han sido organizadas por la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, con cargo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y con ocasión de los actos de la Semana del Orgullo. Conducidas y moderadas por Esther Benavides, en ellas Laura Marcilla trató de responder a Conceptos Básicos sobre Diversidad Sexual y Mitos, tales como ¿Qué es el género? ¿Qué es el sexo asignado al nacer? ¿Y la expresión de género? ¿La atracción sexual es igual a la atracción romántica? ¿Conoces la realidad del colectivo LGTBI? Por su parte, Agustín Romero nos explicaba cómo prevenir, detectar o abordar el bullying en el colectivo LGBTI+. La última sesión se desarrolló el viernes, 3 de julio, con la participación conjunta de Laura y Agustín, en la que ambos trasladaron a la audiencia algunas de las experiencias y comentarios que los oyentes les iban contando, y al mismo tiempo respondieron satisfactoriamente a las preguntas que les iban planteando.

•1, 2 y 3 de julio: JORNADAS EN DIRECTO en nuestro perfil de INSTAGRAM.

•Organizadas en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Ponentes:

•Laura Marcilla, Psicóloga, Sexóloga y Agente de Igualdad.

•Agustín Romero, Contratado Predoctoral (FPI) de la UAL.

•Conduce y Modera: Esther Benavides, Redactora emisora UAL.

DIFUSIÓN DE PREMIOS Y OTRAS CONVOCATORIAS DE INTERÉS PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

•BECAS DE FORMACIÓN EN EL OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER 2020-2021

- Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
- Extracto de la Resolución de 1 de abril de 2020 de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se convocan las Becas de formación en el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer para el periodo 2020-2021 (BOE de 1 de junio de 2020).
- Plazo de presentación de solicitudes (15 días hábiles): **2 de junio de 2020 a 22 de junio de 2020, ambos inclusive.**



+INFO BECAS

•PREMIOS WONNOW 2020 DE CAIXABANK Y MICROSOFT IBÉRICA

- Mujeres estudiantes de grados de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.
- La iniciativa está pensada para potenciar la presencia de las mujeres en los ámbitos STEM premiando la excelencia.
- La fecha de inscripción estará abierta hasta **31 de julio de 2020**.



WONNOW AWARDS

•PREMIOS INNOVATIA8.3 DEL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

- Los premios, cofinanciados por el Fondo Social Europeo, cuentan con dos categorías: proyecto empresarial de base tecnológica y proyectos Startup, lideradas por mujeres y promovidas des de las universidades.
- La iniciativa está pensada para incorporar la perspectiva de género en los procesos de transferencia del conocimiento y de creación de empresas basadas en la tecnología y en el conocimiento desarrollado en las universidades y centros de investigación.
- El plazo para presentar solicitudes finaliza el **8 de septiembre**.



PREMIOS INNOVATIA 8.3

•PREMIOS A TESIS DOCTORALES SOBRE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER PARA EL AÑO 2020

- Convocatoria de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
- Extracto de la Resolución de 8 de junio de 2020 BOE nº 168 de 16/06/2020.
- Plazo de presentación de solicitudes: **17 de junio de 2020 a 14 de junio de 2020, ambos inclusive**.



CONVOCATORIA 2020

•PREMIO A LAS BUENAS PRÁCTICAS, EN RELACIÓN CON INICIATIVAS DE ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO, DIRIGIDAS A UNA MAYOR PROTECCIÓN EN INTERNET DE LA PRIVACIDAD DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA, POR RAZÓN DE GÉNERO.

- Agencia Española de Protección de Datos.
- BOE nº 176 de 25/06/2020.
- El plazo de presentación de los trabajos concluirá el **15 de noviembre de 2020**.



PREMIOS AEPD

PRÓXIMAS ACTIVIDADES: OTOÑO 2020

Desde el 15 de septiembre hasta el 10 de diciembre, la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad en Inclusión pone en marcha un amplio programa de actividades en el marco de nuestro compromiso con la Cultura de Igualdad y la no violencia, que abarcará actuaciones de formación multidisciplinar en materia de violencia de género, dirigidas a Estudiantes, PDI y PAS de la Universidad de Almería, así como Talleres, Charlas y Jornadas para la sensibilización y la prevención/detección e intervención en materia de Violencia de Género. Se retoman así algunas de las actividades que se cancelaron con ocasión de la pandemia de COVID-19.

Con un formato online, este programa se ofrecerá con carácter gratuito y se desarrollará en torno a dos proyectos relevantes:

Así, en el marco de la ejecución de una subvención concedida por el Instituto Andaluz de la Mujer se desarrollará, por primera vez en nuestra institución, la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería. Este proyecto se pondrá en marcha, de un lado, a través de un Curso de Formación Continua dirigido a los/as estudiantes, y, de otro, mediante sendos Cursos de Formación destinados al PDI y al PAS.

• PROGRAMA DE ACTIVIDADES:

• MÓDULO 0:

Unidad de Igualdad de la UAL: Presentación y objetivos.

• MÓDULO 1:

Aspectos conceptuales de las violencias machistas hacia las mujeres y las/los menores.

• MÓDULO 2:

Caminando hacia los buenos tratos. La importancia de la prevención y la sensibilización.

• MÓDULO 3:

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

• MÓDULO 4:

¿Cómo actuar en un caso de violencia?

El segundo programa de actividades se inserta en el marco de la subvención concedida con cargo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género:

• FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Autoestima y buen trato en el noviazgo. una buena forma de prevención de la violencia de género.
- Prevención de la violencia de género en el contexto universitario.
- Coeducando para la promoción de la igualdad y prevención en violencia de género.
- Violencia de género en el contexto universitario.
- Experto universitario en atención a víctimas de violencia de género.
- Curso para profesionales y futuros profesionales del ámbito educativo en prevención de la violencia de género y la violencia sexual.
- Curso para profesionales y futuros profesionales que atienden la violencia sexual.

• TALLERES, CHARLAS Y JORNADAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN Y LA PREVENCIÓN/DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Jornada de cultura de igualdad y no violencia.
- Podcasts de radio.
- Cine fórum.
- Monólogos o talleres lúdico.
- Prevención de la violencia sexual: de la masculinidad tradicional a las nuevas masculinidades igualitarias.
- Conferencia para dar a conocer el programa de intervención para agresores de violencia de género en medidas alternativas (PRIA-MA).
- Jornada de detección de violencia de género por el profesional sanitario.
- Taller de prevención de la violencia sexual.
- Taller de prevención de la violencia de género.
- Taller "conociendo historias de violencia normalizada y silenciada".
- Proyecto "evaluación del aprendizaje servicio en igualdad y prevención de violencia sexista en la ual".
- Jornada "desocultando el pasado. mujer y vida social".
- Formación en violencia de género "visibilización de la violencia de género en el estudiantado de la ual mediante el uso de la tendencia "sobres de jazmín ducca".
- Jornada sobre violencia de género en la mujer con discapacidad.