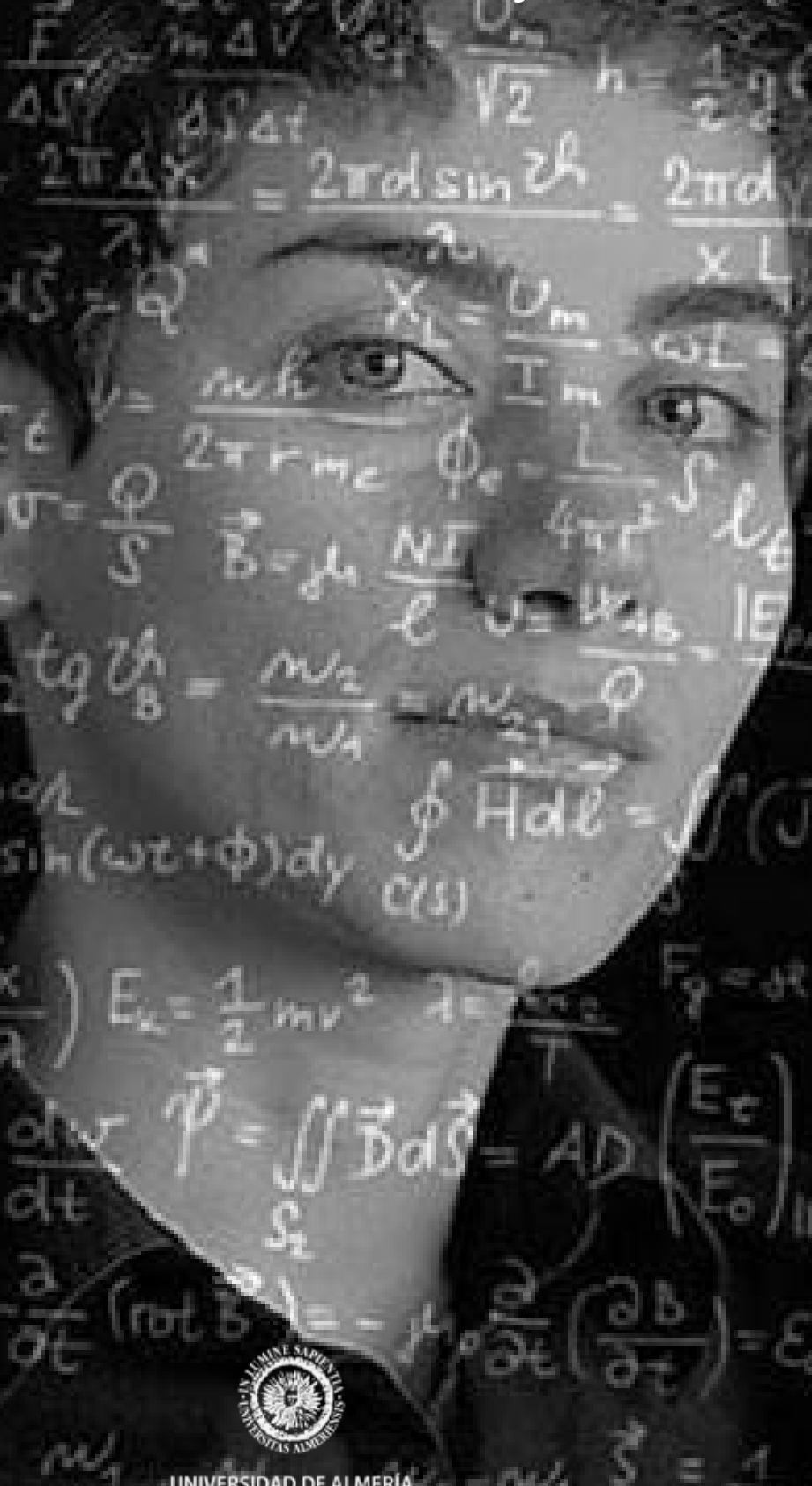


# igUALdad

N 05 · julio 2017



*En memoria de  
Maryam Mirzakhani,  
primera mujer  
galardonada con la  
medalla Fields de  
Matemáticas*

## **ENTREVISTAS:**

### **DELEGADA DE GOBIERNO EN ALMERÍA**

Gracia Fernández Moya

### **ASOCIACIÓN APRAMP**

Rocío Nieto

### **UNIDADES DE IGUALDAD PARTE III:**

#### **UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

María Rosal Nadales

#### **X ENCUENTRO DE UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS**

María Rosal Nadales

#### **UNA MUJER GENIAL**

Pilar Flores Cubos

## **ARTÍCULO**

### **DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE «ACOSAR»**

María Acale Sánchez



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Delegación del Rector para la Igualdad de Género



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA  
Delegación del Rector para la Igualdad de Género

## Revista IgUALdad

N 05, año MMXVII

# ÍNDICE

<b>EDITORIAL: UN LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD</b>	<b>3</b>
MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ	
<b>ENTREVISTA: DELEGADA DEL GOBIERNO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN ALMERÍA</b>	<b>6</b>
GRACIA FERNÁNDEZ MOYA	
<b>ARTÍCULO: DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE «ACOSAR»</b>	<b>13</b>
MARÍA ACALE SÁNCHEZ	
<b>ENTREVISTA: APRAMP. ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, REINSERCIÓN Y ATENCIÓN A LA MUJER PROSTITUIDA</b>	<b>18</b>
ROCÍO NIETO	
<b>GÉNERO Y DOCENCIA: TRABAJANDO CON VIÑETAS POR LA IGUALDAD: UNA EXPERIENCIA EN EL AULA</b>	<b>22</b>
SIXTO ACOSTA GAVILÁN Y ADELA SALMERÓN LEONA	
<b>ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD : UNIVERSIDADES ANDALUZAS PARTE III</b>	<b>30</b>
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA: MARÍA ROSAL NADALES.	
<b>ENTREVISTA: X ENCUENTRO DE UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS</b>	<b>34</b>
<b>ENTREVISTA: «NUESTRAS EXPERTAS OPINAN»</b>	<b>41</b>
M <sup>a</sup> ENCARNACIÓN CARMONA Y PILAR SÁNCHEZ	
<b>ENTREVISTA: UNA MUJER GENIAL</b>	<b>47</b>
PILAR FLORES CUBOS	
<b>CULTIVANDO IGUALDAD</b>	<b>51</b>
<b>MINI-GLOSARIO DE GÉNERO</b>	<b>57</b>

**EDITORIAL**

# UN LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD

**E**n el año 2007 se aprobó la *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* con la finalidad de transformar «radicalmente y para siempre» la sociedad española.

Diez años después, se puede afirmar que algunos de esos problemas son ahora más visibles. Los avances legislativos en pro de fomentar la participación de las mujeres, de adoptar medidas para la igualdad en el empleo, de corresponsabilidad en las tareas de cuidado, de bajas de maternidad y paternidad, de acoso sexual en el ámbito laboral, etcétera, no han conseguido aún implantar en la sociedad la igualdad real pretendida. Y la causa no es otra que una realidad indiscutible: la ley, por sí misma, no basta para conseguir estos logros.

Cualquier norma que pretenda garantizar la igualdad, ha de tener en cuenta que su éxito final dependerá del cambio de mentalidad y comportamiento de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida. Y este proceso no es fácil (exige tiempo) y culminará finalmente cuando la igualdad de trato y la ausencia de discriminación sean aceptados por todos como elemento normal de convivencia.

Los logros alcanzados a nivel legislativo no se han traducido en una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La tarea no está cumplida, hay discriminaciones aún muy palpables, amenazas constantes de retroceso, una indiferencia juvenil alarmante y, además, una falta de reconocimiento de lo logrado.



**MARIBEL  
RAMÍREZ ÁLVAREZ**

*Delegada del Rector para la  
Igualdad de Género*

El día a día de las mujeres de nuestra sociedad aún no refleja esa nueva realidad que la ley pretende alcanzar. Hay ideas en nuestro imaginario colectivo que se apartan de esa pretensión de igualdad. A veces no somos conscientes de esos pensamientos que nos lastran, e incluso consideramos que en nuestro ámbito académico esas ideas están ya superadas. Sin embargo, los datos son claros y reafirman las situaciones de desigualdad.

Lamentablemente, existen aún situaciones muy preocupantes y las cifras muestran las tareas que todavía quedan por hacer:

Se confirman las situaciones de desigualdad salarial. Las mujeres seguimos cobrando menos (un 30%) dentro de las mismas categorías laborales. Está extendido incluso entre las tituladas universitarias.

Hay desigualdad en el nivel de responsabilidad al que acceden las mujeres. Es una situación generalizada, los órganos directivos de las organizaciones y entidades —públicas o privadas— siguen teniendo un altísimo porcentaje de hombres frente a mujeres. Pasa igualmente en el ámbito universitario.

Existe una desigualdad en las oportunidades que se ofrecen a mujeres y hombres. Podemos detectarla en el acceso a determinadas titulaciones de Ciencias Experimentales o Técnicas. Ha descendido el número de mujeres que acceden a estas titulaciones. La causa es fácilmente detectable: las estudiantes saben que su acceso al mercado laboral en estos campos será más complicado que para sus compañeros hombres. Y en épocas de crisis, aún más difícil. Eso hace que muchas mujeres se replanteen su elección de titulación. Igualmente podemos observarlo en nuestras egresadas. En determinadas titulaciones (especialmente las de carácter técnico) su nivel de desempleo supera ampliamente al de sus compañeros de estudios.

Y continúan los altos índices de violencia de género, un problema que tiene su origen en un modelo de organización social y unos valores culturales basados en la creencia de la supremacía de los hombres frente a las mujeres.

En nuestra mentalidad, la responsabilidad familiar sigue recayendo en gran medida en las mujeres. Somos cuidadoras, responsables del trabajo doméstico, educadoras... y en muchos casos nuestras parejas «ayudan», pero no se sienten completamente corresponsables. Esa es una situación extendida, sobre todo en ciertos tramos de edad.

Seguimos lastradas por la identificación de algunas profesiones con un género. La educación y el área vinculada a los cuidados de salud son —en esa mentalidad heredada— femeninas. Las ciencias y la tecnología son masculinas, a pesar de que en esas materias las mujeres obtienen iguales o mejores rendimientos académicos que los hombres.

Por último, la mujer sigue siendo «cosificada» en esa visión heredada. La publicidad, el cine, los medios de comunicación... siguen tratándonos como objetos y no como sujetos de nuestro propio desarrollo. La violencia de género no es sino un síntoma aterrador de esa cosificación

Esta es, de forma muy esquemática, una visión general de la situación actual, así que desde aquí os animo, chicas y chicos, a seguir trabajando conjuntamente en la senda de la **igUALdad**.

Al cierre de esta edición supimos del reciente fallecimiento de la matemática **Maryam Mirzakhani**. Hemos querido dedicar este número a ella, la primera mujer que recibió la prestigiosa medalla Fields de Matemáticas por sus trabajos sobre la simetría de las superficies curvas (2014). Aquel año, con motivo de su galardón, dedicamos una reseña en el [Boletín de la titulación de Matemáticas de la UAL](#). Desde aquí queremos agradecer su ejemplo de superación, por llegar a lo más alto de las Matemáticas a pesar de haber nacido en Irán, un país sumido en la guerra con otro país hermano. Su formación en la Universidad de Harvard y su actividad profesional en la Universidad de Stanford hicieron de Maryam una magnífica científica, cuyo legado inspirará a otras mujeres.

Gracias desde aquí por tus aportaciones y tu ejemplo.

DEP.

*Este número  
está dedicado  
a Maryam  
Mirzakhani, la  
primera mujer  
que recibió  
la prestigiosa  
medalla Fields de  
Matemáticas por  
sus trabajos sobre  
la simetría de las  
superficies curvas.*



## GRACIA FERNÁNDEZ, DELEGADA DEL GOBIERNO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN ALMERÍA



### **GRACIA FERNÁNDEZ MOYA**

*Delegada de Gobierno de la Junta de Andalucía en Almería*



*Ha ocupado distintos puestos de responsabilidad dentro del sistema sanitario público andaluz: Directora gerente del Área Sanitaria Norte de Almería, Directora de la Zona Básica de Salud del Bajo Andarax y de los distritos Levante-Alto Almanzora y Poniente de Almería. También fue Delegada territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales en nuestra provincia hasta que tomó el cargo de Delegada de Gobierno de la Junta de Andalucía en Almería.*

**igUALdad (I.G.):** Como Delegada del Gobierno de la Junta de Andalucía en Almería y teniendo en cuenta su anterior cargo en la Delegación de Salud, Igualdad y Políticas Sociales, ¿qué retos se ha marcado la Junta en materia de Igualdad?

**Gracia Fernández (G.F.):** El reto principal del Gobierno Andaluz en esta materia es conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, desde la Junta de Andalucía, trabajamos para que se desarrollen las circunstancias indispensables para que se produzca ese paso de la igualdad legal a la real, haciendo posible la participación y presencia de las mujeres en la vida política, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. Ese sería el escenario a conseguir: una sociedad igualitaria y justa.

**I.G.:** Según se desprende de estudios que se han realizado, la mujer está subrepresentada en puestos directivos. ¿Qué se debería hacer para cambiar esta situación?

**G.F.:** La discriminación no sólo la encontramos en la existencia de los denominados *techos de cristal*, —esas barreras que no se ven pero que las mujeres encuentran y les frena para seguir ascendiendo con iguales condiciones que sus compañeros varones en los puestos de toma de decisiones—, sino que las desigualdades de género están más que presentes en las condiciones laborales con la brecha salarial, la feminización y masculinización de determinados empleos, la doble jornada o las dificultades para la conciliación familiar en algunos puestos de trabajo, entre otras.

En cuanto a la escasez de mujeres en puestos de dirección, hay actuaciones que la Junta realiza para romper el *techo de cristal* como el programa **Igualem** de formación en igualdad a empresas, el servicio de asesoramiento a emprendedoras o el convenio con la Consejería de Empleo para impulsar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo.

Además, es fundamental que el Gobierno central deje de sacrificar las políticas de igualdad y reanude las ayudas a empresas para fomentar medidas de igualdad salarial y para instaurar planes de igualdad, necesarios para que evolucione la organización patriarcal en el empresariado.

*Las desigualdades de género están más que presentes en las condiciones laborales con la brecha salarial, la feminización y masculinización de determinados empleos, la doble jornada o las dificultades de conciliación familiar*



**I.G.:** Cada día conocemos nuevos casos de violencia de género que constituyen verdaderas tragedias humanas. ¿Qué medidas hay que adoptar para erradicarla?

**G.F.:** Un Pacto de Estado en el que se incluyan todas las medidas necesarias y recursos para implantarlas. Desde Andalucía se hizo al Gobierno central una propuesta por un pacto de Estado (aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de noviembre de 2015) para la erradicación de la violencia contra las mujeres, una brutalidad que afecta a la sociedad en su conjunto y que por tanto, incumbe a toda la sociedad a través de un pacto social y político, avanzar en la superación de esta forma de terrorismo que atropella día a día los derechos fundamentales de las mujeres: la vida, la integridad física y psíquica, la salud, la dignidad y la libertad.

Este pacto tiene que aunar a todos los agentes sociales, al movimiento feminista y asociativo de mujeres, también a las Universidades, a los partidos políticos, a todas las Administraciones.

Entre otras medidas urgentes, el documento plantea la suspensión del régimen de visitas a los hijos para las personas denunciadas o condenadas por maltrato; la reposición del presupuesto estatal en prevención y asistencia social, recordado durante los últimos cuatro años un 17%; el mantenimiento de la red de atención directa en todos los niveles territoriales, y la reactivación inmediata de la actividad del Instituto de la Mujer estatal.

La Junta también propone el restablecimiento de la asignatura de Educación para la Ciudadanía y la inclusión en las estadísticas oficiales de las víctimas indirectas (familiares, amistades y entorno más íntimo de las mujeres) para conocer el alcance real de esta lacra.

Para dar respuesta a la manifestación extrema de desigualdad que es la Violencia de Género, en Andalucía fuimos pioneros con la ley contra la violencia de género y ahora con la propuesta de revisión. Desde el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) se han desarrollado diversos programas y servicios especializados siendo los primeros en elaborar pro-

*La Junta también propone el restablecimiento de la asignatura de Educación para la Ciudadanía y la inclusión en las estadísticas oficiales de las víctimas indirectas*





protocolos conjuntos para la detección precoz y asistencia en todos los ámbitos, en la atención psicológica a mujeres e hijos, etc. Estos protocolos se desarrollan tanto en los centros provinciales del IAM de las capitales de provincia, como en los Centros Municipales de Información a la Mujer en colaboración con los Ayuntamientos.

Es importantísimo, de vida o muerte, que la sociedad muestre tolerancia cero para que el sistema de actuación y protección funcione plenamente. Una denuncia o una llamada de auxilio (900 200 999 o 016) permiten poner en marcha toda la red de recursos institucionales para la actuación contra la violencia machista, que abarca el asesoramiento presencial o telefónico, la atención integral a víctimas y menores en los centros de acogida, la atención jurídica y psicológica, las ayudas económicas para la recuperación y autonomía de las mujeres y la mejora de su empleabilidad, entre otros.

Los datos de la violencia machista son alarmantes. En lo que va de año, treinta mujeres han sido asesinadas, cinco de ellas en Andalucía y seis menores, una en Andalucía. Cada minuto cuenta y por ello, desde el Gobierno Andaluz, pedimos que el pacto de Estado sea una realidad y no se demore más.

*El 30% de los hombres empresarios prefiere contratar a un hombre*



### **I.G.: ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación por razón de género a lo largo de su vida profesional o laboral?**

**G.F.:** Personalmente no, ni ahora, ni durante el ejercicio de la medicina, ni durante la etapa en la que ocupé puestos de responsabilidad en el sistema sanitario público andaluz. Solo señalar que cuando empecé a ejercer la medicina era muy joven y notaba cierta desconfianza en los pacientes por ser mujer. Los compañeros tenían la confianza desde el principio, nosotras teníamos que ganarla con nuestro trabajo.

Pero que no los haya padecido, o que tenga un compañero que realmente se cree la corresponsabilidad, no oculta la dureza de los datos y el que, por ejemplo, el 30% de los hombres empresarios prefiera contratar a un hombre. Esto concluye un estudio elaborado por el IAM, el Centro de Estudios Andaluces y la Universidad de Málaga, que constata los estereotipos y roles sexistas que aún perduran en la so-

ciudad y en el ámbito empresarial. Se precisa un cambio en la cultura empresarial de gestión, a través de la promoción de la perspectiva de género como materia transversal en los planes de estudios de todas las etapas educativas, tal y como contempla Andalucía en la reforma de la Ley andaluza de Igualdad de Género.

Dicha reforma, que se encuentra en trámite, garantiza también la capacidad de la Junta de sancionar cuando una empresa discrimine por razón de género o cuando incumpla algún tipo de obligación en materia de género, además de contemplar planes de la Inspección de Trabajo para combatir la discriminación laboral y salarial y el acoso sexual y la creación de un registro de Planes de igualdad en las empresas, entre otras.

También la Junta ayuda a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo. Además, en todos los presupuestos o políticas de la Junta de Andalucía, se acompañan de un estudio de impacto de género.

### **I.G.: Como Delegada de Gobierno y madre de 3 hijos, ¿cómo ha podido conciliar la vida laboral y familiar?**

**G.F.:** Me preocupa el hecho de que el papel de cuidadora de la mujer se perpetúe, ya que ésto implica que los derechos de conciliación con la igualdad y el avance de la corresponsabilidad en las tareas del cuidado no se han producido.

Al igual que antes, personalmente no he tenido problema, pero habremos avanzado mucho el día en que no se le enuncie esta pregunta a una mujer, sea cual sea la labor profesional que desempeñe; en una fábrica, en un cargo público o donde sea. A un delegado del Gobierno no se le haría esta pregunta, pues la sociedad da por sentado que él no tiene que conciliar ni cuidar.

Ahora mis hijas e hijo son mayores, aunque siguen necesitando ayuda, sobre todo porque tengo dos nietos. Sin duda supone mayor esfuerzo compaginar todo, pero como

*Habremos  
avanzado mucho  
el día en que no  
se tenga a que  
preguntar a una  
mujer por su  
conciliación*



mi pareja sí cree en la igualdad, hemos repartido tareas y responsabilidades teniendo en cuenta quien las podía hacer en cada etapa.

**I.G.:** ¿Ha tenido que sacrificar o desistir de alguna meta profesional por motivos de dedicación a sus hijos y a su familia en general?

**G.F.:** Personalmente no he tenido que sacrificar nada y ojalá llegue el día en que este tipo de preguntas sobre el rol de cuidadoras no se tengan que plantear. Está más que constatado que la distribución de roles de género ante el cuidado dentro de la unidad familiar no es equitativa.

La concienciación social es esencial para avanzar hacia la igualdad, empoderando a las mujeres, visibilizando sus logros, ubicándolas en el centro de atención y como referente sociales en todos los ámbitos de la vida y en todas las profesiones. Para ello hay que mantener y potenciar acciones positivas que permitan a la mujer desempeñar puestos de decisión, no sólo en el ámbito político, sino especialmente en otros como el social, económico y financiero. Y eso es lo que estamos haciendo en Andalucía. En este sentido, este año hemos celebrado el Día Internacional de la Mujer con el lema «Quiero ser como ella» para potenciar el papel de la mujer como referente social y para transformar en normalidad la presencia excepcional de mujeres en sectores masculinizados.

**I.G.:** ¿Qué actuaciones, a nivel educativo, habría que llevar a cabo para que lograr una dedicación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones a la vida familiar y tareas domésticas?

**G.F.:** En febrero de este año el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación. Esta nueva estrategia refuerza las medidas orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra la mujer y también a erradicar discriminaciones por identidad y orientación sexual, nuevos modelos de familia o for-

*Hay que mantener y potenciar acciones positivas que permitan a la mujer desempeñar puestos de decisión, no sólo en el ámbito político, sino especialmente en otros como el social, económico y financiero*



mas de convivencia. Para ello es fundamental una educación en valores y prevenir muchas de esas prácticas en edades tempranas. Ese es el objetivo de ese Plan de Igualdad de Género en educación.

Además, la propuesta andaluza del pacto de Estado al que me he referido antes, plantea la necesidad integrar la perspectiva de género en todas las etapas académicas, con el fin de revertir los estereotipos sexistas y violentos, así como una formación especializada a los profesionales de la educación, la justicia, la seguridad, la salud y la comunicación. La Junta también propone en el Pacto el restablecimiento de la asignatura de Educación para la Ciudadanía.

Asimismo, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) realiza programas de coeducación destinados a formar a las asociaciones de madres y padres (AMPAS) de los centros educativos de Andalucía, además del profesorado y el personal de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIMs), con el objetivo de sensibilizar, orientar y formar a las personas participantes en materia de coeducación, igualdad y violencia de género, para ofrecerles habilidades y estrategias que promover, desde el entorno educativo y familiar, relaciones igualitarias y prevenir así la violencia de género en menores y adolescentes.

Tener claro el concepto de coeducación es fundamental. Consiste en desarrollar todas las capacidades, tanto de niñas como de niños, a través de la educación. Supone eliminar estereotipos o ideas preconcebidas sobre las características que deben tener las niñas y los niños, los chicos y las chicas, las mujeres y los hombres. Educar en el respeto y la tolerancia, en igualdad de condiciones, de trato y de oportunidades, es educar para la democracia. No se puede hablar de democracia mientras haya desigualdades sobre la mitad del género humano.

El IAM pone a disposición de la comunidad educativa materiales sobre coeducación, violencia de género, igualdad de género y corresponsabilidad, editados como apoyo al trabajo de clase del personal docente y adaptados a los diferentes niveles educativos. Estos materiales giran en torno a las campañas que a lo largo de años se realizan desde el IAM.

*No se puede hablar  
de democracia  
mientras haya  
desigualdades sobre  
la mitad del género  
humano*



# DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE «ACOSAR»



*Las relaciones que existen entre las tres modalidades de acoso (laboral, moral/psicológico y sexual) son muy estrechas*

## MARÍA ACALE SÁNCHEZ

*Catedrática de Derecho penal de la Universidad de Cádiz*



**E**l **Diccionario de la Real Academia** define la voz «acoso» como la acción y el efecto de acosar, y contempla tres acepciones: la primera es el «*acoso laboral*», que define como la «*práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consiste en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación*»; la segunda es «*acoso moral*» o «*acoso psicológico*», una «*práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente*»; la última acepción es la de «*acoso sexual*», esto es, el «*acoso que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre*». De la lectura del Diccionario se puede sacar la conclusión inexacta de que «laboral», «moral/psicológico» y «sexual» son tres adjetivos que caracterizan a tres procesos separados de acoso. Sin embargo, las relaciones que existen entre las tres modalidades son muy estrechas, de forma que más que separarse, se solapan desde

## EL PERFIL

- Doctora en Derecho por la Universidad de Cádiz.
- Catedrática de Derecho penal de su universidad.
- Ha realizado estancias de investigación por todo el mundo.
- Autora de 31 artículos de revistas y 33 capítulos de libros, entre otras publicaciones.

el momento en el que se constata que el ámbito laboral es muy propicio para que se produzcan situaciones constitutivas de acoso moral y también de acoso sexual, ya sea entre personas que están relacionadas jerárquicamente, o no.

En este sentido, no puede dejarse de lado el hecho de que la jurisprudencia está llena de ejemplos en los que autor y víctima pasan de un contexto de acoso sexual a otro de acoso laboral, en la medida en que cuando el autor no consigue su propósito, deja a un lado su pretensión sexual, y comienza a perseguir la finalidad de perjudicar a la víctima en sus legítimas expectativas laborales (puede verse la STS núm. 1.111/2016, de 22 de diciembre). La sucesión temporal del acoso sexual y laboral se solapa en el caso del acoso sexual vertical, en el que el autor amenaza directamente a la víctima con la causación de un mal en sus legítimas expectativas laborales, si no cede a su pretensión sexual. Por tanto, puede concluirse que la separación entre el acoso sexual y el acoso laboral no es tajante, sino que pueden ser fases de un mismo fenómeno, en el que coincidan sujetos implicados, que simplemente pasan por un proceso en el que se va modificando el sentido de la pretensión del autor sobre la víctima.

La precarización actual del mercado de trabajo no contribuye precisamente a que se eliminen estas prácticas: es más, puede afirmarse que es el caldo de cultivo del acoso; en este sentido, el miedo a perder el empleo —público o privado—, el miedo a, perdido el empleo, no volver a insertarse en el mercado laboral, y el miedo ante la pérdida de calidad de vida y de cobertura del Estado ante situaciones de falta de medios económicos propios, hacen que trabajadores y trabajadoras aguanten más en su puesto de trabajo, soportando condiciones laborales peores, o lo que es lo mismo, renunciando al disfrute de sus derechos laborales. Basta constatar que si bien la crisis laboral ha venido a disminuir la cifra de accidentes laborales, en la medida en que se ha reducido la población activa en sectores como el de la construcción —uno de los sectores más golpeados—, la misma crisis no ha servido para reducir el acoso en el trabajo: al contrario, existen indicios suficientes para pensar que ha servido para aumentarla, a pesar del aumento del paro, lo que significa que cada trabajador/a en activo está aguantando más presión.

*La separación entre el acoso sexual y el acoso laboral no es tajante, sino que pueden ser fases de un mismo fenómeno*



Con la finalidad de neutralizar este factor estructural condicionante de los ambientes de trabajo, para acabar con estas conductas, el ordenamiento jurídico español ha recurrido simultáneamente a las vías de las sanciones —penales, laborales y administrativas— y de la prevención, especialmente a través de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que además de calificar el acoso sexual y el acoso sexista como infracciones laborales graves (con independencia de su valoración jurídico penal), impuso la obligación de negociar con la representación legal de los trabajadores «*un protocolo de actuación*» para la prevención del acoso sexual y sexista. El hecho de que no exista semejante mandato en lo que a la aprobación de protocolos de acoso laboral se refiere, puede causar ciertas paradojas, en la medida en que se considere —tal como sugiere el Diccionario de la Lengua— que desde el punto de vista teórico, ambas son modalidades de acoso.

La aprobación e implementación de estos Protocolos facilitan la reacción ante estas conductas, en la medida en que contribuyen a perfilar estos fenómenos que tanto daño causan a las personas que lo sufren (en bienes jurídicos tan personalísimos como su seguridad, su honor, su intimidad y su libertad —sexual—), así como al entorno laboral en el que se producen; a su vez desempeñan una función preventiva general de incalculable valor y establecen el procedimiento indispensable a través del cual la víctima puede vehiculizar su denuncia y la respuesta desde los momentos más incipientes incluso del acoso, actuando simultáneamente sobre el agresor.

En particular, cuando dichos protocolos de actuación van dirigidos a evitar la producción de situaciones de acoso —de cualquier caso— en el ámbito universitario, su valía se eleva a la enésima potencia, en la medida en que por las características del trabajo y de las relaciones personales que allí se establecen, no es difícil caer en estándares de comportamiento que históricamente han partido de la existencia de un ambiente de trabajo muy competitivo y muy estructurado sexualmente, en el que la propia institución ha venido ejerciendo su presión por la propia fuerza de la costumbre. Esto ha determinado que por algunos se haya entendido que es consustancial a la Universidad una

*El ordenamiento  
jurídico ha  
calificado el  
acoso sexual y  
el acoso sexista  
como infracciones  
laborales graves*



dosis «normal» de acoso. En este sentido, es obvio que nos desempeñamos laboralmente en el seno de un ambiente estresante, y que ello de por sí no convierte en acoso laboral el exceso de trabajo y de responsabilidades asumidas. Lo que sí es cierto es que precisamente por estas características, la Universidad tiene la obligación de poner en marcha mecanismos que intenten amortiguar los efectos que el propio tsunami universitario despliega.

Aun así, de todas las modalidades de acoso, los datos que nos proporciona la realidad nos permiten concluir que a fuerza de repetirse en el tiempo una y otra vez, parece que dentro de esas modalidades de acoso, el «acoso sexual» despunta con nombre propio, hasta el punto de independizarse del resto de formas de acosar.

La coincidencia facilita el estudio criminológico del sujeto activo, de la víctima y del contexto en el que ese acto se produce bajo la lupa de un mismo patrón, esto es, un mismo *profiling*, y con unas mismas técnicas de investigación y de resolución de conflictos similares a unas realidades que también lo son. En este sentido, a la vista del número de sentencias absolutorias que se producen cuando se trata de actos de acoso sexual cometidos en el ámbito de la Universidad, es posible plantearse la existencia de una serie de factores condicionantes presentes uniformemente en estos casos, que van a dificultar la condena, ampliando simultáneamente la revictimización secundaria de estas víctimas y de otras personas que encontrándose en sus mismas circunstancias, no sienten el apoyo que necesitan para interponer la denuncia. Esto nos debería llevar a reflexionar sobre los medios de prueba que están exigiendo nuestros tribunales para considerar como probados estos hechos más allá del testimonio de las víctimas que en muchos casos, por la fuerza de los actos concretos en los que ese acoso se materializa, se convierten en prueba de cargo, al no producirse con carácter general en presencia de per-

*El «acoso sexual»  
despunta con  
nombre propio,  
hasta el punto de  
independizarse del  
resto de formas de  
acosar*





sonas ajenas al propio proceso criminal y victimal. Muestra de ello son la Sentencia de la Audiencia Provincial de Murcia núm. 112/2008, de 24 de noviembre, en la que se resuelve un caso de acoso sexual planteado en un Departamento de una Universidad entre un catedrático de universidad y su discípula que, si bien en instancia fue condenado por acoso sexual, en apelación fue absuelto por las incoherencias que se contenían en la primera resolución; también absuelve por falta de pruebas la Sentencia de la Audiencia Provincial de Ciudad Real núm. 29/2005, de 27 de mayo a otro catedrático de universidad de acosar sexualmente a su discípula a la que le estaba dirigiendo la tesis doctoral.

Pero la constatación del dato de la sexualización del problema del acoso sexual, no puede hacernos ignorar desde un punto de vista situacional las relaciones que siguen existiendo entre él y el acoso laboral. Y a partir de ahí, debemos plantearnos cuál es la estrategia para luchar contra esta lacra. La Junta de Andalucía lo ha tenido claro al aprobar el Acuerdo de 27 de octubre de 2014 de la Mesa General del Personal Común, del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta sobre el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, en el que encontramos cada una de las Universidades andaluzas un inmejorable referente a la hora de articular sus correspondientes protocolos. De su contenido se desprende que los mecanismos para luchar contra el acoso no pueden darse la espalda entre sí; es más, necesariamente tienen que estar coordinados.

En cualquier caso, si se tiene en consideración que con la aprobación de estos protocolos de actuación se persigue proteger los derechos de las víctimas, quizás sea necesario plantearse desde la eficacia y la mejor protección de sus intereses, qué necesitan ellas para dar el paso de denunciar esas situaciones. Todo lo que no sea esto, no será más que un proceso de autocontemplación ideológica onanista.

Por las víctimas de hoy, y por las víctimas de mañana, merece la pena la reflexión.

Bologna, 2 de junio de 2017

*Quizás sea necesario plantearse desde la eficacia y la mejor protección de sus intereses, qué necesitan ellas para dar el paso de denunciar esas situaciones*



# APRAMP. ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, REINSERCIÓN Y ATENCIÓN A LA MUJER PROSTITUIDA



## **ROCÍO NIETO**

*Presidenta de APRAMP*



*APRAMP es una asociación sin ánimo de lucro que tiene como objetivo combatir la trata de mujeres. Su meta es contribuir a que recuperen su libertad, su dignidad, sus derechos y su autonomía a través de una atención integral ofreciéndoles apoyo y acompañamiento durante el proceso. La asociación tiene varias sedes, la de Almería se encuentra en la Calle Murcia, 67. Para más información se puede consultar su página web: [www.apramp.org](http://www.apramp.org)*

### **igUALdad (I.G.): ¿Qué motivó a la fundación APRAMP ?**

**Rocío Nieto (R.N.):** El cuarto plan de bienestar no contemplaba la intervención con el colectivo de mujer prostituida, no existían recursos y programas adaptados a sus necesidades y demandas que les permitiese salir de esa situación.

Veíamos mujeres en la calle sin nadie que diera respuesta a sus necesidades, de modo que nos acercamos a ellas para conocer su situación. Comenzamos a reunirnos a través de grupos en los que identificar sus demandas y comunicarnos directamente con ellas.

Así constituimos la Asociación APRAMP, con el objetivo de atender las necesidades de las mujeres explotadas sexualmente, ser un puente entre ellas y los servicios públicos. Nuestro propósito ha sido siempre contribuir a cambiar esta realidad, superando el asistencialismo y haciendo protagonista a la mujer, ofreciéndole oportunidades y contribuyendo a que recuperen su libertad, sus derechos y su dignidad.

En los años ochenta fuimos pioneras en la intervención con mujeres prostitutas, pero el perfil cambió y desde hace 16 años esta asociación se ha centrado en la asistencia integral de las Víctimas de Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual.

### **I.G.: La sede de APRAMP, está en funcionamiento en Almería desde el año 2001. La elección de la provincia para poner en funcionamiento esta filial, ¿a que se debió?**

**R.N.:** Las FCSE (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado) detectaron un gran número de víctimas de trata que eran derivadas a Madrid desde Almería. Nuestra coordinación continua con las FCSE nos hizo conocer este dato y vimos la necesidad de establecer en Almería un centro de acercamiento y referencia para las mujeres así como un dispositivo de detección directa a través de la Unidad Móvil que diera respuestas «in situ» a las víctimas de trata y/o explotación sexual en la provincia.

*Esta asociación se ha centrado en la asistencia integral de las Víctimas de Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual*



### **I.G.:** ¿Qué programas lleva a cabo APRAMP, en la provincia de Almería?

**R.N.:** Nuestro Proyecto de Atención Integral a personas explotadas y/o víctimas de trata incluye un proceso de intervención integral: desde la toma de contacto con la mujer y su identificación como este tipo de víctima hasta que, una vez recuperada, accede al mercado laboral o retorna con seguridad a su país de origen.

Un pilar básico de nuestro Programa es la Unidad Móvil de Rescate. Esta se encarga de detectar e identificar a las mujeres y niñas en situación de trata, rescatándolas y ofreciéndoles a cada una su incorporación a un recurso especializado, que pone en marcha todos los mecanismos para cambiar esa situación de máximo riesgo y ofrecerle protección y seguridad. Además, a esta Unidad Móvil de Rescate, la acompaña una Unidad de Emergencia con un teléfono 24 horas (609 589 479), que se ha ido erigiendo como una «Unidad de Trata», siendo referente a nivel nacional para Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Fiscalía de extranjería de las distintas provincias y otros servicios públicos y privados. A este teléfono saben que pueden acudir ante cualquier necesidad mujeres y niñas potenciales víctimas de trata y/o explotadas porque se les ofrece una respuesta inmediata y eficaz.

El Centro de Acogida de APRAMP en Almería es un recurso estable y disponible 24 horas para quienes contactan mediante el equipo de la Unidad Móvil. Desde el Centro de Acogida ofrecemos información y orientación sin cita previa y también realizamos una primera valoración sobre la situación personal para canalizar los diferentes recursos. A partir de dicha valoración, se diseña el itinerario individualizado de inserción y se establecen una serie de objetivos personales que permitan a cada mujer y/o menor de edad salir de la situación de explotación a corto y medio plazo. Es muy importante decir, que el diseño se elabora entre la mujer y un equipo multidisciplinar. El itinerario individualizado supone poner en marcha un proceso rehabilitador.

Desde este centro, ofrecemos formaciones atractivas y sostenibles y consideramos fundamental que lleve aparejada prácticas en empresas. Creemos que para estas mujeres en situación de vulnerabilidad la formación es fundamental en-

*Es fundamental encontrar empleo y así resocializarse, apoyando la salida del círculo de la explotación sexual*



contrar empleo y así resocializarse, apoyando la salida del círculo de la explotación sexual.

APRAMP ha puesto en marcha una estrategia proactiva de formación y de propuestas de acción dirigida a diferentes sectores, buscando dar un paso más en la necesaria respuesta de la sociedad al fenómeno de la trata. Elaboramos propuestas dirigidas al sector jurídico, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, embajadas y consulados, sector sanitario, colectivo de trabajadores sociales y a otros actores clave como los medios de comunicación. También se ha creado desde APRAMP un material en forma de guías de intervención con víctimas de trata para distintos profesionales. Se pueden descargar en la página web [www.apramp.org](http://www.apramp.org)

Por último, desde el año 1999 dispone de un recurso de alojamiento para garantizar la protección y asistencia a aquellas mujeres y niñas que decidan librarse del control de sus explotadores. Es importante comunicar que este recurso contribuye a la recuperación de las víctimas y a la restitución de sus derechos fundamentales. Dispone de 9 plazas, dos de ellas para emergencias. Por razones de seguridad este dispositivo no se encuentra en la provincia de Almería y su ubicación es oculta.

### **I.G.: ¿Qué le pediría a la comunidad universitaria, para mejorar o solucionar la realidad que ven?**

**R.N.:** Por una parte, la formación del alumnado y de la comunidad universitaria en general para que conozcan la situación de las mujeres víctimas de trata para reducir y/o eliminar la demanda desde la concienciación y el conocimiento de esta realidad.

Por otra parte, la información a futuros profesionales para que conozcan dónde acudir y dispongan de referentes especializados cuando se encuentre con mujeres en esta situación.

Finalmente, la sensibilización e Investigación desde la Universidad para ampliar el conocimiento sobre esta realidad: la esclavitud del siglo XXI, la trata de seres humanos.

*La esclavitud del siglo XXI, la trata de seres humanos*



· GÉNERO Y DOCENCIA ·

# TRABAJANDO CON VIÑETAS POR LA IGUALDAD: UNA EXPERIENCIA EN EL AULA



**SIXTO ACOSTA GAVILÁN**  
*Policía Local y Trabajador Social*



**ADELA SALMERÓN LEONA**  
*Doctoranda de la UAL*

**A**bordamos la realización de este artículo para dejar constancia de una experiencia práctica, llevada a cabo en la ciudad de Guadix, que aúna la prevención de la violencia de género y la lucha a favor de la igualdad a través del trabajo pedagógico con jóvenes adolescentes. Todo surgió a raíz de un trabajo fin de grado de Trabajo Social, que debía tratar el tema expuesto a través del arte. De esta premisa surgió una propuesta llevada a la práctica con alumnos de la Escuela de Arte de Guadix, que ha contado con el apoyo del Ayuntamiento de Guadix y del Centro de Información de la Mujer, desembocando en un proyecto de futuro que abarcará diferentes perfiles de la sociedad.

Partimos de la premisa de que la formación en igualdad es una herramienta fundamental en la lucha contra la violencia de género, pues no nacemos machistas sino que nos hacemos machistas. A través de este artículo, y el estudio sobre la violencia machista, tratamos de aportar nuestro granito de arena a favor de la igualdad de género.

#### **Sixto Acosta Gavilán.**

- Policía Local de Guadix.
- Graduado en Trabajo Social.
- Colaborador con el Centro de Información de la Mujer de Guadix.

#### **Adela Salmerón Leona.**

- Licenciada en Historia del Arte.
- Máster de Profesorado en Educación Secundaria.
- Doctoranda de la Universidad de Almería.

Si nos basamos en la clasificación sobre este tipo de violencia que tiene recogida Amnistía Internacional, podemos comprobar que la parte visible de la violencia, la que la sociedad percibe o la que los medios nos hacen percibir, es tan sólo una ínfima parte de ella. Así lo atestigua dicho organismo cuando propone una esclarecedora ilustración donde nos muestra el contexto en el que se mueve este hecho, basándose en la recurrente imagen de un iceberg. Como todos sabemos, la masa de un iceberg se eleva tan sólo una pequeña parte por encima de la superficie marina mientras que buena parte de la misma permanece sumergida e imperceptible. En este fenómeno se basa dicha ilustración cuando divide en dos partes desiguales el volumen del iceberg y aglomera en la parte superior el insulto, la amenaza, la agresión, etc., hasta llegar a su punto álgido, el asesinato. En esta zona se describen los hechos que la sociedad percibe como violencia de género. Sin embargo, en la parte profunda es donde se encuentran unas formas imperceptibles de ejercer la violencia machista. En ella encontramos ejemplos tales como la humillación, la desvalorización o incluso más sutiles aún, el humor, lenguaje o publicidad sexista; los micromachismos<sup>1</sup>; la anulación o la invisibilización.



<sup>1</sup> AAVV. «Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica». Anales de psicología, 2008, vol. 24, nº 2, 2008, pp.341-252.

BONINO MÉNDEZ, L. «Micromachismos: la violencia invisible en la pareja». La Cibeles, núm. 2, 2004.

<http://www.luisbonino.com/pdf/mM96.pdf>

<http://www.eldiario.es/micromachismos> El Diario, 17/04/2017.

La propuesta que desde esta investigación se fijó como objetivo fue la de prevenir actitudes sexistas mediante la reflexión y educación a través de las viñetas e ilustraciones. Tal y cómo dice Amelia Valcárcel<sup>2</sup>, es más fácil aprender y entender un mensaje si este se transmite con una imagen y de forma clara y concisa. Además, se hace desde ámbitos creativos que son cercanos y que motivan, este hecho penetra mucho mejor en los individuos. Con la unión del deseo de luchar a favor de la igualdad, la premisa de atajar el problema desde la educación a una edad temprana y el hecho de trabajar con imágenes traducidas a viñetas e ilustraciones, nació este proyecto como herramienta educativa contra la violencia de género.

El formato de este tipo de mensajes traducidos a viñetas, compuestas por imágenes y textos breves, permite una enorme difusión a través de las redes sociales. Nada queda añadir desde esta propuesta a favor del poder que ejercen las redes sociales como transmisoras de ideas, hechos o conocimientos. Su uso en la educación está más que demostrado<sup>3</sup>. Un ejemplo esclarecedor de la autoridad social que las redes ejercen en la actualidad para difundir la realidad, estados de opinión e incluso de movimientos sociales es el caso de la autora Flavita Banana<sup>4</sup>, a la que siguen más de 433.000 personas en Facebook, donde sus viñetas consiguen más de 12.000 reacciones en apenas cinco días, se comparte más de 2.500 veces y suscita unos 200 comentarios; 955 seguidores en twitter; siendo su red social más activa Instagram con más de 196.000 seguidores<sup>5</sup>.

*Es más fácil aprender y entender un mensaje si este se transmite con una imagen y de forma clara y concisa.*



2 Una visión global de la obra de Amelia Valcárcel en:

<https://ameliavalcarcel.com/articulos-y-conferencias>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=5159>

3 VALENZUELA ARGÜELLES, R. «Las redes sociales y su aplicación a la educación». Revista digital universitaria, 1 de abril 2013, Volumen 14, núm. 4.

4 FLAVITA BANANA, *Las cosas del querer*. Lumen, 2017. FLAVITA BANANA y D LOM, COVADONGA, *Curvy*, Lumen, 2016.

5 <https://twitter.com/flavitabanana?lang=es>

<https://www.instagram.com/flavitabanana/?hl=es>

<https://es-la.facebook.com/FlavitaBananallustracion>





Partiendo de la hipótesis manifestada, se redactó una unidad didáctica activa y participativa, en la que se tuvieron presentes aspectos pedagógicos en función de la edad del alumnado, situación social y nivel educativo al que iba dirigido. El objetivo de la unidad era generar un patrón de trabajo que permitiera incidir en la formación de determinados colectivos, en nuestro caso jóvenes estudiantes, desde un lenguaje cercano y por tanto, apropiado a ellos, buceando en las obras de creadoras artísticas que destacan en diferentes ámbitos creativos para reflexionar sobre el papel de la mujer, en un problema tan arraigado como son las formas sutiles de violencia de género. De este modo, el alumnado logra empatizar con las autoras propuestas, analiza e interpreta las viñetas y reflexiona con el objeto de que lleve a la práctica las competencias adquiridas en sus relaciones con la comunidad. El enfoque práctico de esta tarea, y por consiguiente, el peso fuerte de esta unidad didáctica, reside en la elaboración de una clase participativa enclavada en una sesión académica, no vinculada a otra materia del currículo escolar, en la cual **el alumnado reflexiona a través de una guía que se les facilita, un cuaderno de actividades que los estudiantes deben elaborar en pequeños grupos de trabajo.** Para favorecer la inclusión del alumnado en la materia, se

*El alumnado logra empatizar con las autoras propuestas, analiza e interpreta las viñetas y reflexiona con el objeto de llevar a la práctica las competencias adquiridas en sus relaciones con la comunidad*



comienza por generar la sesión dirigida por un profesional para, de este modo, «romper el hielo». Una vez alcanzada la dinámica participativa deseada, se delega el protagonismo del análisis de las viñetas expuestas a los propios alumnos, produciéndose un debate sobre los contenidos y el mensaje y una tormenta de ideas sobre propuestas que pretenden poner solución a los estereotipos marcados, y que ellos mismos reconocen como habituales en su círculo cercano y ambiente social. Se trabaja el potenciar el empoderamiento<sup>6</sup> de la mujer para que sea consciente del poder del que goza, tanto individual como de manera colectiva. Así mismo se lucha por romper los estereotipos sobre los roles de género, fomentar la igualdad y combatir la discriminación.

El cuaderno de actividades está compuesto por viñetas de diferentes ilustradoras acompañadas de una serie de preguntas que invitan a la reflexión. Se ha pretendido que cada ilustración esté relacionada con un tema concreto relativo a la violencia de género sutil e invisible. De este modo, se abarca un mayor campo de conocimiento a favor de la igualdad de género.



*Se lucha por romper los estereotipos sobre los roles de género, fomentar la igualdad y combatir la discriminación*



6 <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=empoderar>

AAVV, *El proceso de empoderamiento de las mujeres*. Guía metodológica. Comisión de mujeres y desarrollo, Bruselas, 2007.

<http://apuntateuna.es/wp-content/uploads/2013/05/guia-empoderamiento.pdf>

Se llevó a cabo como una experiencia piloto en la Escuela de Arte de Guadix con un grupo de alumnos de 1º de Bachillerato. La sesión dirigida por Sixto Acosta, que abarcó una hora y media, se desarrolló en un aula dispuesta con un proyector en el que visionar las viñetas y el video programado. Dicha sesión fue eminentemente práctica y significativa, contó con la presencia del tutor del curso y la directora del centro. El alumnado estaba compuesto por un grupo de chicos y chicas de 16 años, con un nivel académico medio-alto y perfil sociológico capaz de comprender y asimilar conceptos relacionados con el material didáctico que se les presentaba. Mostraban un nivel desigual de conocimiento de la materia según mostró una entrevista previa realizada, en la que algunos miembros aseguraban haber tratado el tema en secundaria mientras otros reconocían no haberlo trabajado durante dichos estudios.

Antes de comenzar con la unidad se trató con los participantes conceptos básicos sobre igualdad y violencia de género recogidos, en su mayor parte, en la ilustración de Amnistía Internacional citada con anterioridad, y mediante la proyección de un video<sup>7</sup> sobre estereotipos de género que captaba la atención de los asistentes. De esta forma, adquirieron las premisas que se iban a desarrollar y se aprovechó para sondear el grado de conocimiento de la materia y en qué medida lo habían trabajado en secundaria.

Se mostró un alto grado de participación e implicación en el desarrollo de la unidad, el cual iba en aumento una vez que los alumnos se familiarizaban con la propuesta del equipo investigador, llegando a su punto álgido en el proceso de debate en grupo de las viñetas que tuvo lugar en la fase final de la sesión. Una vez analizados los contenidos se sondeó entre los alumnos para conocer si se habían alcanzado los objetivos marcados por el equipo responsable de esta investigación. El resultado fue muy positivo, ya que transmitieron la satisfacción por estudiar y trabajar sobre esta materia y de la forma en que se había hecho.

*El resultado fue muy positivo, ya que transmitieron la satisfacción por estudiar y trabajar sobre esta materia*



7 ¿Qué significa hacer algo Como Niña ? Always Latinoamérica  
<https://www.youtube.com/watch?v=s82iF2ew-yk>



El trabajo realizado y la unidad didáctica fue del agrado de todas las partes implicadas y los alumnos mostraron interés por seguir profundizando sobre la formación a través de las viñetas, así como por realizar más sesiones académicas externas al currículo como punto de reflexión sobre la igualdad y la violencia de género. Este hecho quedó ratificado cuantitativamente gracias a los datos obtenidos en los cuestionarios de satisfacción que el alumnado completó de manera anónima y voluntaria, y que habían sido facilitados por el equipo responsable de esta investigación.

Para concluir, queremos hacer constar que el medio empleado en esta experiencia, las ilustraciones y viñetas, posibilitan fijar de una manera más precisa los valores que se tratan de transmitir<sup>8</sup>, y abre el abanico de posibilidades del arte y la creatividad como agentes socializadores.

Queremos agradecer la colaboración de Pablo Fernández Marín y Valia García Simón de la Escuela de Arte de Guadix, Isabel Alcocer y María de los Ángeles Sánchez del CMIM, Pilar Molero, responsable de prensa del Ayuntamiento, Beatriz Postigo, Concejal de Igualdad del Ayuntamiento e Inmaculada Olea, Alcaldesa de Guadix.

*Las ilustraciones y viñetas, posibilitan fijar de una manera más precisa los valores que se tratan de transmitir*



<sup>8</sup> PÉREZ, J. J. «Humor gráfico contra la violencia de género», *Ideal Guadix*, Abril de 2017, pág. 14.

# ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

## Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas

### Parte III: Universidad de Córdoba



**E**n las últimas décadas, las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han consolidado y reforzado, en todos los estados democráticos, creándose estructuras administrativas para su desarrollo a nivel estatal, autonómico y local. Esta consolidación ha venido de la mano de cambios sustanciales en el modelo de gestión, cambios que tienen que ver con el compromiso y la intervención activa de todas las administraciones públicas para promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las universidades públicas españolas, en su papel estratégico de creadoras y transmisoras del conocimiento se han visto afectadas por esta nueva forma de abordar las políticas de igualdad de género. Desde 2007, la Ley Orgánica de Igualdad impulsa «la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros» (Art. 23) como un criterio de calidad del sistema educativo. Más en concreto, en el ámbito de la educación superior, establece que «las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres».

Así, 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, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y da el paso de crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario. En la disposición adicional duodécima se indica textualmente que «las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres».

En esta línea, las Universidades Andaluzas han creado en los últimos años sus respectivas Unidades de Igualdad de Género, estando ya constituidas en las diez universidades Andaluzas, bien con el término de unidad de igualdad, bien con el término de Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

En este sexto número presentamos la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba, anfitriona del X encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas organizado por las diez UI andaluzas, y con ella cerramos el especial Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas.

Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Córdoba

# MARÍA ROSAL NADALES



## **MARÍA ROSAL NADALES**

*Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba  
Directora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán  
Profesora Titular del Departamento de Ciencias del Lenguaje*



«Esta Unidad de Igualdad se inscribe en el Vicerrectorado de vida universitaria y responsabilidad social. La vicerrectora, Rosario Mérida, fue la anterior directora de igualdad. Ello facilita mucho la comunicación, no solo por su implicación y compromiso, sino por el profundo conocimiento de los temas que atañen a las políticas de igualdad. El apoyo del Rector está siendo muy importante en el desarrollo de nuestro trabajo, así como el impulso que desde los respectivos vicerrectorados se está dando en el avance de las acciones de igualdad inscritas en nuestro Plan de Igualdad.»

**igUALdad (I.G.):** Como directora de la unidad de Córdoba, ¿qué actuaciones señalarías como más destacadas en la UI de la Universidad de Córdoba?

**María Rosal (M.R.):** En la actualidad estamos profundizando en la evaluación del I Plan de Igualdad y preparamos el II Plan de Igualdad. Acabamos de aprobar el I Plan Concilia dirigido a establecer medidas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. El Plan Concilia responde a las propuestas planteadas en el eje 6 de nuestro Plan de Igualdad. También contamos con el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y con una medida pionera entre las universidades españolas, como es el Reglamento para compatibilizar el cuidado de menores con la producción científica. A ello se suman las actividades de sensibilización en torno al 25 de noviembre y 8 de marzo y las acciones formativas para el PDI, PAS y alumnado. En cuanto a la docencia universitaria cabe destacar el Máster en Educación Inclusiva que este curso ha ampliado su plan de estudios con el itinerario de Estudios de Género e Igualdad.

*Fomentar y hacer visible el papel de las mujeres en la investigación y en la gestión, facilitar medidas de conciliación y tolerancia cero hacia el acoso por razón de sexo*



**I.G.:** Son muchas los proyectos que estais desarrollando, ¿Qué otros retos tenéis previsto abordar?

**M.R.:** Estamos preparando nuestro II Plan de Igualdad. Entendemos que debemos profundizar en las mismas líneas en las que venimos trabajando: fomentar la sensibilización, formación y comunicación de una cultura de igualdad en el PDI, alumnado y PAS, incrementar la perspectiva de género en la docencia, fomentar y hacer visible el papel de las mujeres en la investigación y en la gestión, facilitar medidas de conciliación y tolerancia cero hacia el acoso por razón de sexo.

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

**M.R.:** Creo que ha quedado de manifiesto en las conclusiones del X Encuentro. La universidad como institución promotora de igualdad, tiene una enorme responsabilidad social. Por tanto es necesario que asuma un papel signi-

ficativo de liderazgo en la construcción de una sociedad igualitaria, sin discriminación por razón de género. Para ello estamos trabajando en lo que he dicho anteriormente. Es muy importante la implicación de todas las personas que componen la comunidad educativa y la colaboración con otras instituciones.

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

**M.R.:** La consecución de la igualdad real supone que se cumplan las leyes, para lo que hace falta la implicación de la sociedad y de las instituciones, con recursos y financiación. Me parece imprescindible que el Instituto de la Mujer recupere su convocatoria de apoyo económico a las actividades de igualdad.

Por otra parte, las relaciones entre la UCO y las instituciones cordobesas se han potenciado notablemente en favor de las acciones de igualdad. Colaboramos en una agenda conjunta de actividades «Córdoba por la igualdad», en torno al 25 de noviembre y el mes de marzo, en la que participan Ayuntamiento, Diputación, Delegación de Igualdad de la Junta de Andalucía e Instituto Andaluz de la Mujer.

**I.G.: Como directora de la Cátedra Leonor de Guzmán, ¿qué acciones organizan en favor de la igualdad?**

**M.R.:** Mientras que la Unidad de Igualdad dirige su actividad hacia la promoción de políticas de igualdad en la comunidad universitaria, en conexión con otras instituciones, la Cátedra es un colectivo integrado por docentes, investigadoras e investigadores, profesionales y otras personas interesadas en promover y desarrollar los estudios sobre las mujeres, desde una perspectiva interdisciplinar en el campo de la investigación científica y de la docencia, en interrelación con los diversos sectores sociales y profesionales de Córdoba.

Trabajo en estrecha colaboración con Rocío Rubio, administradora de la cátedra y es Máster en Igualdad. Trabajamos mediante convenios de colaboración con la Diputa-

*La universidad como institución promotora de igualdad, tiene una enorme responsabilidad social*





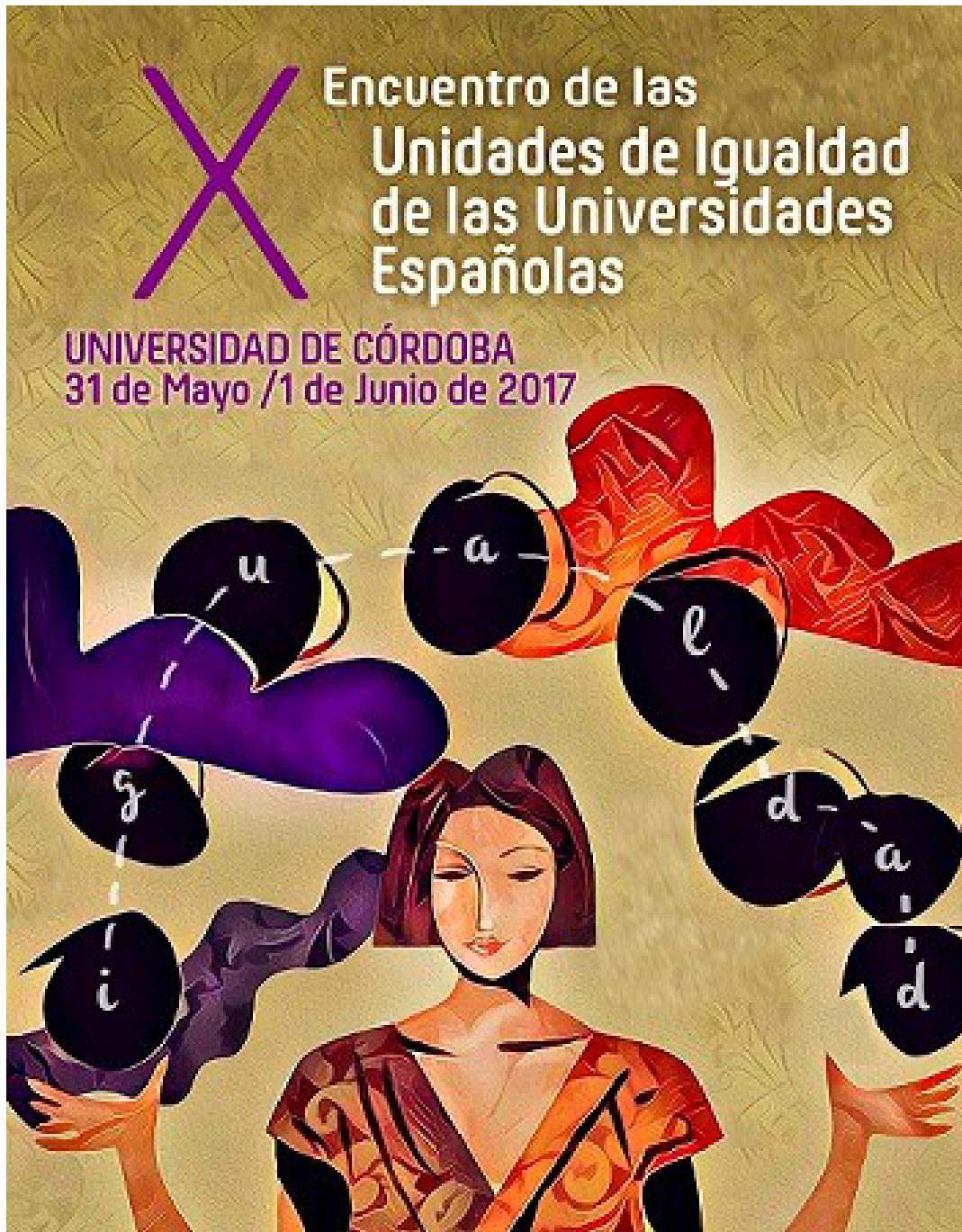
ción de Córdoba, con el Ayuntamiento de Córdoba y con ayuntamientos de la provincia. Este año hemos organizado distintas jornadas de pensamiento feminista y sensibilización contra la violencia de género que se han realizado en 30 municipios de la provincia, dentro del convenio con Diputación. También hemos realizado conferencias en diez I.E.S. de la provincia sobre el tema «La construcción de relaciones democráticas de pareja para prevenir la violencia de género». Hemos realizado las I Jornadas sobre investigación y docencia con perspectiva de género y la actividad formativa «Presupuestos públicos con enfoque de género». El premio de ensayo feminista Leonor de Guzmán, que convocamos desde la Cátedra, ha recaído en el libro de Susana Guerrero: La prensa deportiva española: *Sexismo lingüístico y discursivo*.

---

*Hemos organizado  
distintas jornadas  
de pensamiento  
feminista y  
sensibilización  
contra la violencia  
de género*



# X ENCUENTRO DE UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS



*Este Décimo Encuentro nacional de Unidades de Igualdad fue acogido por Andalucía, siendo Córdoba la sede del evento.*



## ENTREVISTA A MARÍA ROSAL, ANFITRIONA DEL X ENCUENTRO

*María Rosal ha sido la anfitriona del X Encuentro de Unidades de Igualdad españolas en la Universidad de Córdoba. Aprovechando esta ocasión, hablé para esta revista sobre su desarrollo y lo que supondrá en un futuro este encuentro.*

**igUALdad (I.G.):** Los días 31 de mayo y 1 de junio la Universidad de Córdoba ha sido la anfitriona del X Encuentro de Unidades de Igualdad Españolas. ¿Cual sería tu valoración?

**María Rosal (M.R.):** La valoración es muy positiva. Me gustaría señalar uno de los aspectos más destacados y novedosos. Por primera vez la organización y financiación del encuentro se ha realizado por un grupo de universidades. En este caso todas las universidades públicas andaluzas han participado en el X Encuentro con la misma responsabilidad, aunque se haya celebrado en Córdoba.

*Por primera vez la organización y financiación del encuentro se ha realizado por un grupo de universidades*



**I.G.:** Organizar un encuentro así entre diez universidades ha debido ser laborioso.

**M.R.:** Sin duda. Hemos intercambiado muchísimos correos, llamadas de teléfono y whatsapp colectivos entre las personas responsables de igualdad de las diez universidades. Hemos celebrado reuniones de coordinación en Córdoba, Málaga y también me he desplazado a Madrid para aunar puntos de interés con las universidades madrileñas que representan este año a la comisión permanente. Pero sobre

todo, lo más importante, ha sido que esta colaboración ha redundado en la comunicación, confianza y colaboración entre todas las unidades de igualdad andaluzas, lo que nos ha permitido establecer lazos muy cercanos para continuar trabajando e intercambiando ideas y modelos de buenas prácticas.

### **I.G.:** ¿Cómo ha sido la participación?

**M.R.:** Hemos contado con representación de cuarenta universidades públicas españolas y unas cien personas representantes de las unidades de igualdad. También se han abierto a la ciudadanía de Córdoba las conferencias plenarios, que han suscitado gran interés.

### **I.G.:** ¿Cuáles han sido los objetivos prioritarios?

**M.R.:** Con esta reunión anual se pretende consolidar y reforzar la comunicación para el intercambio de reflexiones, estrategias y buenas prácticas entre los órganos universitarios encargados de velar y de garantizar la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los objetivos quedaron definidos en nuestra primeras reuniones y formaron parte de la difusión en la página web del Encuentro:

- Reflexionar en torno al impacto y proyección de futuro de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando se cumple una década desde su implantación.
- Analizar desde el género las perspectivas académicas y profesionales en el ámbito universitario y articular medidas para caminar hacia el equilibrio.
- Presentar las estrategias que se articulan en las distintas Universidades para la promoción de la igualdad, generando el debate, el intercambio de ideas y el enriquecimiento fruto de las experiencias compartidas.

*La búsqueda de estrategias que desde la universidad consigan la igualdad real entre mujeres y hombres*



- Detectar las situaciones de desigualdad que aún perviven en las comunidades universitarias y que han derivado o pueden evolucionar hacia casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, para avanzar en la articulación de medidas de acción efectiva que garanticen su detección y erradicación.

### I.G.: ¿Cuáles han sido los temas objeto de debate?

**M.R.:** Se han constituido cuatro grupos de trabajo simultáneos. A partir de una conferencia inicial, cada grupo ha debatido y ha llegado a las conclusiones finales. Los grupos de discusión han trabajado sobre temas fundamentales en la búsqueda de estrategias que desde la universidad consigan la igualdad real entre mujeres y hombres.

En cuanto a las conclusiones, que pueden encontrarse completas en la página web de las universidades andaluzas, señalamos algunos de los puntos objeto de debate.

**El grupo 1** se ocupó de analizar la «División de género del trabajo en las universidades públicas» y, en este sentido, propuso revisar con perspectiva de género las solicitudes y las concesiones de los contratos predoctorales y postdoctorales, y reivindicar una estructura mínima de gestión con personal técnico superior especializado en igualdad para las Unidades de Igualdad, recogida en la Relación de Puestos de Trabajo, y un presupuesto que asegure el cumplimiento de sus funciones.

En **el grupo 2**, el debate versó sobre «Estrategias de promoción de la igualdad en la comunidad universitaria». Se analizaron las desigualdades de género, tanto estructurales como culturales, en docencia, investigación, gestión y relaciones laborales. En cuanto a las propuestas, se destacó la importancia de la participación e implicación en la puesta en práctica de los planes de igualdad, así como en la construcción de sistemas de información, diagnóstico y evaluación que contribuyan a conseguir la igualdad real, para lo que es imprescindible contar con apoyo institucional y con recursos económicos y humanos.

**Grupo 1** se ocupó de analizar la «División de género del trabajo en las universidades públicas».

**Grupo 2**, el debate versó sobre «Estrategias de promoción de la igualdad en la comunidad universitaria».

**Grupo 3** orientó el debate hacia el tema de la «Desigualdad y acoso en la universidad».

**Grupo 4** debatió sobre «La perspectiva de género en las convocatorias públicas universitarias».

**El grupo 3** orientó el debate hacia el tema de la «Desigualdad y acoso en la universidad». Las conclusiones centraron el interés en la necesidad de que las universidades muestren tolerancia cero hacia el acoso sexual y por razón de sexo, que ofrezcan una respuesta integral ante los casos de acoso, con atención psicológica y asesoramiento jurídico, así como entender que los cambios sociales recientes albergan diferentes manifestaciones de la desigualdad, enraizadas en el género.

Por último, **el grupo 4** debatió sobre «La perspectiva de género en las convocatorias públicas universitarias» y destacó la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las definiciones de los méritos y su valoración, exigir que las comisiones de valoración y selección sean paritarias y potenciar la presencia de las unidades de igualdad en los órganos de gobierno.

**I.G.: Decía que las conferencias plenarias han suscitado gran interés entre la ciudadanía cordobesa. ¿De qué temas han tratado?**

**M.R.:** El Encuentro, en general, levantó gran interés en el ámbito de nuestra universidad y entre las asociaciones y colectivos que trabajan por la igualdad en Córdoba. Los grupos de debate estuvieron compuestos solo por personas representantes de las distintas universidades españolas, pero las conferencias plenarias acogieron a numeroso público que no formaba parte de las unidades de igualdad.

La conferencia de Bibiana Aído, que fuera ministra de Igualdad y en la actualidad representante de ONU Mujeres, titulada «Diez años de la ley de igualdad», analizó las luces y las sombras de la puesta en práctica de la Ley de Igualdad, cuando se cumplen 10 años de su promulgación. Yolanda Domínguez, artista visual con una amplia trayectoria en el análisis feminista de los medios audiovisuales, con el título «Cambiar las imágenes para cambiar el mundo» disertó sobre la importancia de ser conscientes de las imágenes que recibimos y de cómo la discriminación y la violencia machista está presente.

*Debemos ser conscientes de las imágenes que recibimos y de cómo la discriminación y la violencia machista está presente*



**I.G.:** ¿Qué destacaría del Manifiesto consensuado en este X Encuentro?

**M.R.:** El Manifiesto acordado en este encuentro constituye un decálogo con el que las universidades españolas queremos mostrar públicamente el compromiso con la consecución de una igualdad de género real y efectiva y expresar de manera enérgica y rotunda nuestro rechazo hacia cualquier tipo de violencia contra las mujeres, en un momento en el que se hace más necesario que nunca un pacto de estado contra la violencia estructural hacia las mujeres.

Otros puntos destacados inciden en hacer visible la investigación, docencia y gestión de las mujeres en el ámbito académico y velar por las medidas de conciliación y responsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para mujeres y hombres contempladas en los respectivos planes de igualdad.

**I.G.:** ¿Qué universidad recoge el testigo en 2018?

**M.R.:** Me gustaría insistir en la ilusión y armonía con la que hemos celebrado este X Encuentro y la alegría de que más de una universidad mostrara su deseo de acoger el próximo encuentro. Finalmente será la Universidad de La Coruña la encargada de organizarlo y su directora de igualdad ya sabe que puede contar conmigo para todo lo que necesite.

*Será la  
Universidad de  
La Coruña la  
encargada de  
organizarlo y  
su directora de  
igualdad ya sabe  
que puede contar  
conmigo para todo  
lo que necesite*



## X ENCUENTRO UNIDADES DE IGUALDAD ESPAÑOLAS

### · MANIFIESTO ·

Las universidades públicas españolas, y con ellas toda su comunidad, tienen la obligación de estar a la vanguardia en la defensa de valores éticos y de progreso social. La clausura de este X Encuentro es el escenario idóneo para manifestar públicamente el compromiso de nuestras respectivas instituciones con la consecución de una igualdad de género real y efectiva, igualdad que constituye un derecho fundamental:

1. Visibilizando la investigación, docencia y gestión de las mujeres en el ámbito académico.
2. Diseñando políticas y prácticas de igualdad que acaben con las desigualdades y desequilibrios aún existentes en nuestra institución, como la segregación vertical y horizontal de los distintos colectivos de la comunidad universitaria.
3. Desarrollando medidas que faciliten y garanticen la asunción de puestos de gestión universitaria y liderazgo por parte de su población femenina.
4. Normalizando el enfoque de género como elemento transversal al conjunto de la investigación.
5. Ampliando la oferta reglada y complementaria de materias relacionadas con los estudios de las mujeres y del género.
6. Velando por el cumplimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para mujeres y hombres contempladas en sus respectivos planes de igualdad.
7. Potenciando el papel de la Universidad como agente de socialización y transmisor de conocimiento e incidiendo en la formación de profesionales que, a su vez, desempeñarán una función social en ese sentido y promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, en la investigación y en la gestión.
8. Implicándose con la sociedad para rechazar enérgicamente la violencia estructural contra las mujeres en todas sus manifestaciones, promoviendo un pacto de estado con financiación contra el machismo.
9. Respaldao el modelo coeducativo como garante de igualdad entre mujeres y hombres y rechazando las propuestas de escuelas segregadoras, generadoras de desigualdad.
10. Reclamando que se dote a las Unidades de Igualdad de recursos económicos y humanos que permitan la realización de políticas de igualdad.

Garantizando, en definitiva la igualdad de género real y efectiva como un derecho irrenunciable.

En Córdoba, 1 de junio de 2017



## «NUESTRAS EXPERTAS OPINAN»

### ENTREVISTA A M<sup>ª</sup> ENCARNACIÓN CARMONA Y A PILAR SÁNCHEZ



**M<sup>ª</sup> ENCARNACIÓN CARMONA**

*Decana de la Facultad de Psicología*



**PILAR SÁNCHEZ**

*Delegada del Rector para la Diversidad Funcional*

**E**l pasado mes de mayo se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales la *Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, relativa a «las mujeres en el TEA: doble discriminación»* para su debate tanto en la Comisión de Igualdad como en la Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad del Congreso de los Diputados.

La importancia de este tema radica en que hasta ahora los estudios sobre TEA (Trastorno del Espectro Autista) se han realizado con sujetos varones, siendo su sintomatología mucho más llamativa, dejando de lado las características específicas de este trastorno en las mujeres, imposibilitando o haciendo más difícil el diagnóstico en ellas.

Para profundizar sobre esta realidad entrevistamos a dos expertas de la Universidad de Almería:

*Hasta ahora los estudios sobre TEA se han realizado con sujetos varones, dejando de lado las características específicas en las mujeres, imposibilitando o haciendo más difícil el diagnóstico en ellas*



**igUALdad (I.G.):** Las estadísticas hablan de que, por cada caso de mujer con trastorno autista, hay cuatro de hombres ¿A qué piensa que se debe el hecho de que se diagnostiquen menos niñas/mujeres que niños/hombres con TEA?

**M<sup>a</sup> Encarnación Carmona (E.C.):** El diagnóstico de un trastorno del desarrollo viene de las necesidades de apoyo que una persona o familia detecta en una persona afectada. El hecho de que haya menos, primero se debe a que hay mayor predisposición genética a la aparición de este trastorno en chicos, y segundo, a que la sintomatología en chicas es bastante menos llamativa o disruptiva en su adaptación al entorno. En muchos casos, se auto-diagnostican en la adolescencia o adultez

**Pilar Sánchez (P.S.):** Efectivamente, aunque se han descrito algunas características comunes entre los hombres y mujeres con TEA, lo cierto es que las diferencias en la presentación de los signos, unido a las conductas que socialmente acompañan al estereotipo femenino, enmascaran el TEA entre las chicas, lo que lleva a una situación de un diagnóstico más escaso y tardío.

**I.G.: ¿Cuáles son los desafíos diagnósticos en niñas con TEA? ¿Y en población adulta?**

**E.C.:** Los mayores retos no sólo están en el diagnóstico, sino en las respuestas socio-educativas y de salud que se le da a las personas con un trastorno que afecta mayoritariamente a aspectos de la comunicación social. La sociedad no está preparada para trabajar con la diversidad, se necesita mucha educación a todos los niveles, desde la formación a profesionales hasta la sensibilización en el entorno donde está esa persona. Con respecto a las niñas y mujeres TEA, el mayor reto está en darle la misma importancia a la intervención con aspectos sociales y emocionales que a los déficits cognitivos. Con respecto al diagnóstico en sí, habrá que ir actualizando los criterios diagnósticos al perfil más prototípico de las chicas TEA.

**María Encarnación Carmona Samper:**

- Decana de la Facultad de Psicología en la Universidad de Almería.
- Profesora titular del Departamento de Psicología Básica. Forma parte del grupo de investigación «Neurociencia Cognitiva».

**Pilar Sánchez López:**

- Delegada del Rector para la Diversidad Funcional en la Universidad de Almería.
- Profesora titular del Departamento de Psicología evolutiva y de la Educación. Forma parte del grupo de investigación «Psicoeducativa en procesos y contextos de desarrollo humano».

**P.S.:** Es necesario eliminar el sesgo de género existente, ya que los criterios diagnósticos responden al «prototipo» conductual masculino y la descripción clásica (dificultades mayores en el funcionamiento social o mayor presencia de conductas repetitivas) e incorporar las formas en que estas características cognitivas y conductuales se muestran entre la población femenina con TEA. En otras palabras, ser capaces de ver con más detalle características que, si bien tienen una base común, se muestran de forma muy distinta.

**I.G.:** ¿Cómo se podría diagnosticar a las mujeres con TEA de manera más precisa?

**E.C.:** Creo que hace falta formación para identificar a nivel temprano cuales son los posibles hitos en el desarrollo que hay que observar, y estar alerta a determinados procesos en el desarrollo de un niño. En el desarrollo óptimo de la persona, hay que fijarse si los niños van adquiriendo las habilidades de interacción social necesarias para su vida plena.

**P.S.:** Además de la formación que indica la profesora Carmona, el fomento de la investigación que compare el desarrollo de las chicas con TEA con aquéllas con desarrollo neurotípico puede ayudarnos a diferenciar e identificar, de manera temprana, las características identificativas de esta población y distinguir de manera nítida con aquellas que corresponden a los estereotipos femeninos (como falta de iniciativa en la interacción social, etc.)

**I.G.:** ¿Presentan algunos rasgos que las diferencian de los hombres con TEA?

**E.C.:** Tienen menos sintomatología impulsiva, y menos estereotipias, en general, pueden ser más lentas en su forma de procesar la información y menos comunicativas.

**P.S.:** Sí. Además, parecen tener conductas estereotipadas más «ajustadas» socialmente, es decir, que resultan menos llamativas para un observador externo y menos intereses restringidos, lo que les hace menos «monotemáticas» y más abiertas que a los chicos.

*Es necesario eliminar el sesgo de género existente, ya que los criterios diagnósticos responden al «prototipo» conductual masculino*



**I.G.:** Las mujeres con TEA, se enfrentan a una doble discriminación: están afectadas por un trastorno del espectro autista y, además, se añaden los prejuicios que la sociedad impone al género femenino, generando unas expectativas sociales sobre su comportamiento. ¿De qué manera repercute esta situación sobre las mujeres?

**E.C.:** Las mujeres con TEA no son una excepción con el resto de las mujeres, en general si hay retos pendientes para la igualdad real de cualquier mujer, las mujeres que tienen un trastorno del desarrollo se enfrentan a más trabas para su completo desarrollo personal, social y laboral. Creo que el primer paso es visibilizar el trastorno y que las personas aprendan a ver que las diferencias pueden enriquecer una comunidad. Cualquier iniciativa que fomente la visibilización y la investigación en este ámbito creo que será beneficiosa para generar un cambio social necesario, tanto en lo que respecta al diagnóstico y a la intervención como a la normalización de la vida de las personas con TEA, y las mujeres con TEA en particular.

**P.S.:** Esta doble discriminación es patente en todo el colectivo de las personas con diversidad funcional, grupo en el que las chicas y mujeres se encuentran con, significativamente, más dificultades que sus iguales varones. La mujer con TEA no es una excepción. Si le unimos el diagnóstico tardío y, cuando este ocurre, la menor expectativa que tienen, por ejemplo, los maestros, sobre las dificultades a las que se puede enfrentar una niña con TEA en la edad escolar, hace que se encuentren en una situación complicada, ya que el contexto no tiene en cuenta sus particularidades o las evalúa como necesitadas de un apoyo menor.

**I.G.:** ¿Qué medidas se podrían adoptar para cambiar la situación anteriormente descrita?

**E.C.:** La medida más importante debería ser la de poder contar con una inversión más importante en investigación y mayores recursos en el ámbito sanitario, educativo y asociativo para que se pueda transferir la investigación a la innovación en la intervención.

*El primer paso es visibilizar el trastorno y que las personas aprendan a ver que las diferencias pueden enriquecer una comunidad*



**P.S.:** Las medidas deben estar encaminadas en tres direcciones, muy relacionadas entre sí: la sensibilización, la formación y la investigación. Conocer el fenotipo específico de las chicas y mujeres con TEA, identificar así sus características diferenciales y proveer de los apoyos necesarios es la vía para normalizar la vida de las mujeres con TEA.

**I.G.:** ¿Qué recomendaciones darías a los profesionales de este trastorno para poder ajustarse mejor a las necesidades que presentan a las niñas y mujeres con TEA y ofrecerles así un mejor tratamiento?

**E.C.:** Actualización e investigación y trabajar conjuntamente con familias y asociaciones, nunca de espaldas a ellos.

**P.S.:** En efecto, en la línea de la pregunta anterior, si no sabemos ver más allá de la descripción clásica del TEA, identificar cómo se muestra éste en las chicas y darle la relevancia que tiene (con independencia de lo externalizante o disruptivas que sean las conductas), es difícil proporcionar la respuesta individualizada necesaria.

**I.G.:** Actualmente, ¿se está llevando a cabo en la Universidad de Almería (UAL) alguna investigación relacionada con el TEA y las mujeres?

**E.C.:** Concretamente con TEA y género no, pero estamos llevando a cabo un estudio (tesis doctoral) en el que estamos explorando la vulnerabilidad social y emocional en adolescentes con TEA. Esta edad es la más crítica en sus relaciones sociales. La idea es que podamos aplicar esos conocimientos al diseño de talleres de habilidades sociales adaptados para ellos. La población femenina es escasa, pues solo tenemos dos chicas en la muestra. También estamos investigando sobre los déficits en las funciones ejecutivas de niños y niñas con TEA (Asperger).

**P.S.:** En la delegación del Rector para la Diversidad Funcional, más que investigación, realizamos tareas eminentemente de atención psicoeducativa a las estudiantes con TEA y, en el caso de que tengamos alguna demanda por parte de organismo o institución, las ponemos en contacto con los grupos de investigación correspondientes.

*Identificar así sus características diferenciales y proveer de los apoyos necesarios es la vía para normalizar la vida de las mujeres con TEA*



**I.G.:** ¿De qué manera podría la UAL contribuir a un mejor diagnóstico de las niñas con TEA? ¿Y a su mejor inclusión?

**E.C.:** Hay que sensibilizar al profesorado y al alumnado sobre los posibles apoyos que necesitan los alumnos y alumnas TEA y, por otra parte, la UAL puede servir como mecanismo de difusión pues hay muchos problemas para contactar con los afectados y para animarlos a que participen a un estudio de investigación.

**P.S.:** La universidad en general, y la UAL en particular, debe formar a sus profesionales en el conocimiento y el respeto a la diversidad funcional, sea cual sea ésta. En el caso de las chicas con TEA que están cursando estudios universitarios, proporcionar las respuestas de apoyo académico y social necesarias, trabajar en post de la sensibilización de la comunidad universitaria y apoyar el fomento de la investigación, con objeto de avanzar en lo que, como hemos indicado, resta por hacer aún en este campo.

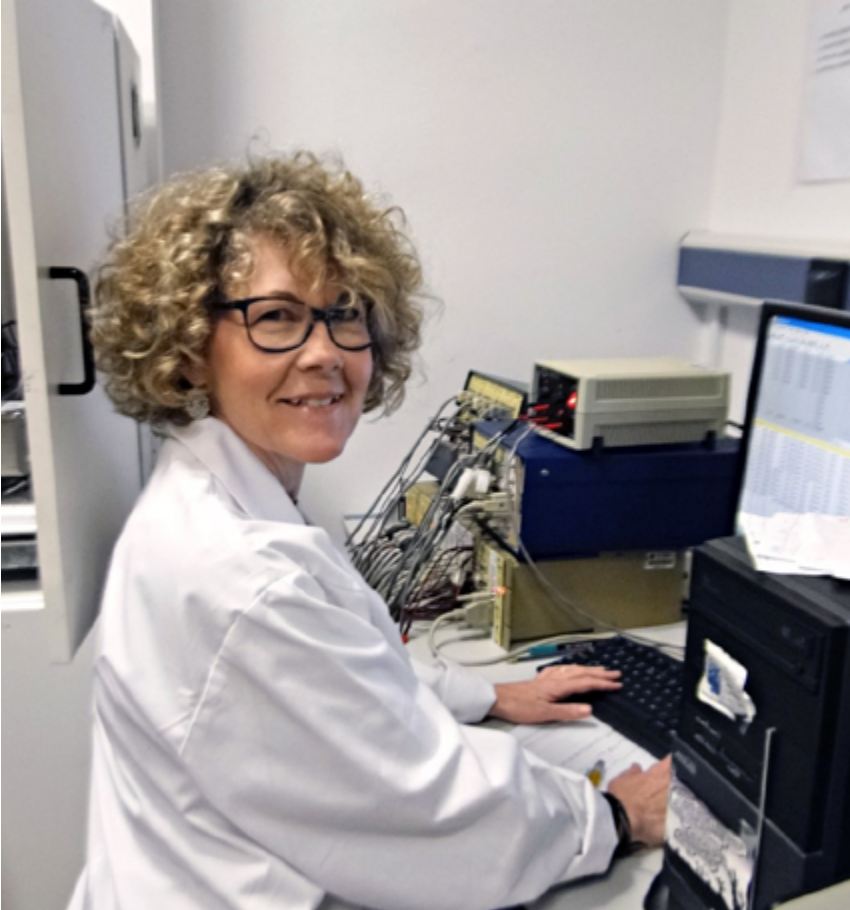
---

*Hay que sensibilizar al profesorado y al alumnado sobre los posibles apoyos que necesitan los alumnos y alumnas TEA*



ENTREVISTA A PILAR FLORES

## UNA MUJER GENIAL



*«La investigación no es un trabajo, es una forma de acercarte al mundo»*

### **PILAR FLORES CUBOS**

*Catedrática de Psicología Experimental de la Universidad de Almería*



*Pilar Flores, profesora de la Universidad de Almería y directora del Instituto de Neurorehabilitación Infantil InPaula, ha sido reconocida como Mujer Genial por la Plataforma Nosotras. La investigadora reivindica la paridad para que haya distintos puntos de vista en función del género.*

**igUALdad (I.G.):** Es una Mujer Genial, ¿cómo ha recibido este reconocimiento? ¿Se lo esperaba?

**Pilar Flores (P.F.):** No, no lo esperaba en absoluto. La verdad es que considero que si soy una mujer genial es por los colectivos de mujeres a los que represento. Madres trabajadoras fuera de casa, madres de niños con discapacidad y mujeres científicas, todas ellas autoexigentes, valientes, luchadoras y que contribuyen a que la sociedad sea más igualitaria, más justa y más avanzada.

**I.G.:** Tuvo una infancia feliz en la que se le inculcaron unos valores sociales que forman parte de usted y que ha aplicado a su vida personal y profesional, ¿le ha resultado más difícil por ser mujer llegar hasta dónde ha llegado?

**P.F.:** Sí, ha habido muchos momentos en reuniones, comisiones, tribunales, donde habiendo una mayoría de hombres y siendo mi visión distinta a la de ellos, en las cuestiones que se trataban, me ha costado ponerla sobre la mesa. Es importantísimo que las comisiones sean paritarias para que haya puntos de vista distintos en función del género.

**I.G.:** Alguna vez ha dicho que su compañero de viaje, su marido, ha sido fundamental para hacer posible la conciliación en su vida, ¿por qué?

**P.F.:** Porque lo repartimos todo al 50%. No hay ninguna responsabilidad familiar que sea exclusivamente de uno, de forma que el otro puede ausentarse de la casa por cuestiones de trabajo y todo queda cubierto.

**I.G.:** Su pasión, la ciencia. Su modo de vida, la investigación.

**P.F.:** Desde que empecé a estudiar en la Universidad tuve claro que quería dedicarme a la investigación en psicología. La investigación no es un trabajo, es una forma de acercarte al mundo. Me apasiona hacerme preguntas, buscar el mejor diseño experimental para intentar responderlas, que los resultados obtenidos te lleven la contraria, discutir de ciencia con los compañeros en los congresos, y formar y apasionar a los nuevos alumnos de doctorado.

*Es importantísimo que las comisiones sean paritarias para que haya puntos de vista distintos en función del género*





**I.G.:** Llegó a Almería en 1994, lleva media vida aquí. ¿Cómo ha vivido y ve la evolución de la ciudad y de su Universidad?

**P.F.:** Mi marido, que también es profesor de psicología, y yo llegamos a finales del 94 para cubrir dos vacantes en la nueva y flamante Universidad de Almería. No habíamos estado nunca en esta ciudad y al llegar llamamos por teléfono a un compañero del departamento, muy querido, el profesor Luis Fuentes, que se ofreció a alojarnos unos días mientras alquilábamos algo. Llamamos desde una cabina, y preguntamos a alguien que pasaba dónde estábamos ya que no conocíamos nada. Nos dijo "en Puerta de Purchena" y Luis dijo «Eso es el centro». Fernando y yo nos miramos diciendo... ¡si esto es el centro cómo serán las afueras!

No obstante, Almería ha cambiado mucho en estos 20 años, se ha renovado y modernizado, aunque aún le queda. Creo que hasta que las comunicaciones no mejoren no podremos estar a la altura de la modernidad de otras ciudades. En concreto, vivo todos los días la falta de civismo en la utilización de las plazas de aparcamiento para discapacitados. También me molesta mucho el mal uso que se hace de lo público, lo poco cuidadas que están las calles y monumentos de Almería y la cantidad de animales atropellados en la carretera.

Cuando llegamos alquilamos una casa en Aguadulce, de la que nos enamoramos al primer vistazo. Llevamos viviendo en ella más de 20 años, en ella han crecido nuestros hijos y, echando la vista atrás, estoy segura de que habría sido imposible hacer todo lo que hemos hecho aquí de haber vivido en una gran ciudad.

Mi Universidad me encanta, también ha cambiado mucho en estos 20 años, y gracias al esfuerzo de los grupos de investigación en Neurociencia, disponemos de unos laboratorios que nos permiten hacer investigación de vanguardia. Además, me siento muy orgullosa de hacer de guía por nuestro campus cuando tenemos invitados de fuera de Almería, tanto españoles como extranjeros.

*Hasta que las comunicaciones no mejoren no podremos estar a la altura de la modernidad de otras ciudades*



*Gracias al esfuerzo de los grupos de investigación en Neurociencia, disponemos de unos laboratorios que nos permiten hacer investigación de vanguardia*



**I.G.:** Es directora del Instituto de Neurorehabilitación Infantil InPaula, ¿qué le ha aportado esta faceta de su vida que tiene su origen en la enfermedad de uno de sus hijos?

**P.F.:** Un proyecto maravilloso que nos ha servido para transformar la tristeza y preocupación que supone tener un hijo con una gran discapacidad, en alegría y posibilidades de futuro para Paula y para niños con cualquier tipo de trastorno del neurodesarrollo.

**I.G.:** Veinticinco años en la UAL, más de setenta publicaciones, una veintena de proyectos, docencia, organización de congresos, conferencias, un currículum brillante. ¿Qué le falta por hacer?, ¿qué le gustaría hacer?

**P.F.:** Muchísimo, porque hay mucho trabajo por hacer en el ámbito de los trastornos del neurodesarrollo, tanto en innovación en la asistencia como en investigación, y en esto no he hecho más que empezar.

(Entrevista realizada por Clara Aznar)

*Hay mucho trabajo por hacer en el ámbito de los trastornos del neurodesarrollo*



---

# 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?, Tolerancia, dignidad...** 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 todos convivamos en paz, tolerancia, respeto y armonía. Por ello apoyamos iniciativas, participamos en ellas y colaboramos con nuestro granito de arena para que se puedan realizar.

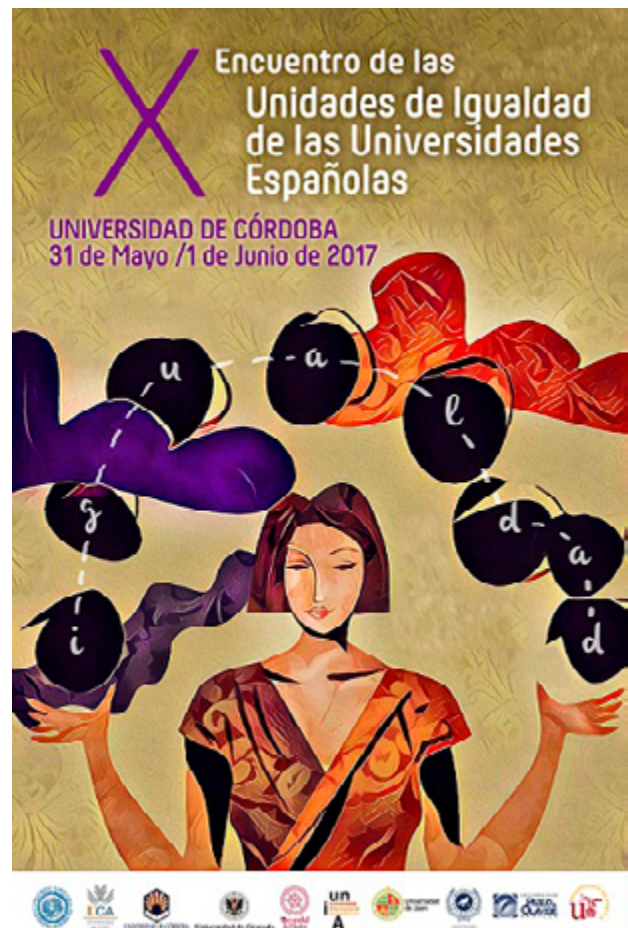
En estos meses la Delegación ha colaborado, ha asistido y/o ha participado en....

## X Encuentro de Unidades de Igualdad

La Delegación del Rector para la Igualdad de Género, ha coorganizado junto con las diez universidades andaluzas, el X encuentro de Unidades de Igualdad.

› **FECHA:**  
30 de mayo-1 de junio de 2017.

› **LUGAR:**  
Córdoba.





Mesa representada por las Unidades de igualdad de Género durante el X Encuentro celebrado en Córdoba.

## II Jornadas Agricultura Sostenible e Igualdad, organizadas por CASI.

La delegación del Rector para la Igualdad de Género fue invitada a inaugurar dichas jornadas celebradas en la Universidad de Almería. Las Jornadas tuvieron por objetivo concienciar de la importancia del Crecimiento Sostenible y el importante papel de la Mujer en el mundo agrario.

› **FECHA:**  
16 de junio de 2017

› **LUGAR:**  
Almería.

**II JORNADAS SOBRE AGRICULTURA SOSTENIBLE E IGUALDAD**  
MUJERES Y HOMBRES SUMAN

**PROGRAMA**

17:00 RECOGIDA DE Acreditaciones

17:30 INAUGURACIÓN A CARGO DE  
**Miguel Urquía**  
PRESIDENTE DE CASI  
**María Isabel Ramírez**  
VICEDIRECTORA DE ESTUDIOS Y EMPLEO-ENL  
Enseñada del Rector para Igualdad  
**Claire Eugenia Aguilera**  
VICIPRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE  
AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL  
Diputada en el Parlamento Europeo

INICIO DE LAS JORNADAS

Aprenderemos sobre la necesidad del Crecimiento sostenible en las empresas agrícolas y la importancia del papel de la mujer en el desarrollo sostenible.

Moderador de las Jornadas  
**ALFREDO CASAS**

18:15 "Agricultura Sostenible"  
Agricultores con derechos"  
Teresa López, Presidenta de la Federación Nacional de Mujeres Rurales (FAMUR) **Sostenible (del.)** que se puede mantener durante largo tiempo sin agotar los recursos o causar graves daños. El futuro de la agricultura pasa por hacerla sostenible, de manera integral, y ello exige reconocer los derechos de las mujeres agricultoras que durante demasiado tiempo se han considerado como ayuda familiar y se han dejado al margen del modelo de desarrollo implantado. Abordar la sostenibilidad significa también la equidad ambiental, por supuesto, pero también la económica, la social y la política.

18:45 "El papel del agricultor en la Sostenibilidad Agraria"  
Francisco Aral, Doctor en Economía Agraria y de la Alimentación. Se espera que la población mundial alcance los 9.700 millones de personas en 2050. Para supear una mayor presión sobre los recursos naturales. El papel del agricultor es crucial para gestionar derivados de una mayor y más globalizada demanda de productos agrarios que pueden poner en riesgo la sostenibilidad agraria. Se tendrá en cuenta la importancia que tiene para agricultores y decisores políticos medir la sostenibilidad agraria a nivel de explotación.

19:15 MESA REDONDA Y PREGUNTAS

20:15 ENTRADA DE DESTINACIONES

20:30 CLAUSURA Y DECEBRACIÓN DE PRODUCTOS SOSTENIBLES

**II JORNADAS**  
Sobre  
**AGRICULTURA SOSTENIBLE E IGUALDAD**

MUJERES Y HOMBRES SUMAN  
16 de Junio de 2016  
AUDITORIO DE LA UAL

**CASI**  
FORMACIÓN PARA SOCIOS Y EMPLEADOS

## La voz de las investigadoras de la UAL en las ondas

*Con motivo del «Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia», que se celebra el 11 de febrero de cada año, la Delegación del Rector para la Igualdad, en colaboración con la Radio Universitaria, puso en marcha un proyecto con el objetivo de dar mayor visibilidad al papel de la mujer científica e investigadora en la sociedad*

› **FECHA:**

[Curso académico 2016/2017](#)

› **LUGAR:**

[Universidad de Almería](#)

› **WEB:**

[Radio Universidad](#)

› **FACEBOOK:**

[La Radio UAL](#)

› **TWITTER:**

[@emisoraUAL](#)

› **IVOOX:**

[«Científicas UALRadio»](#)

**C**omo constatamos a través de distintos estudios, los logros alcanzados a nivel legislativo no se han traducido en una igualdad efectiva entre hombres y mujeres; una desigualdad real que también se manifiesta en el mundo científico. Así, el Informe Mujeres Investigadoras 2016, del CSIC, pone de manifiesto que el número de mujeres sigue siendo menor a medida que se asciende en la carrera científica, y se constata esta tendencia pese a que el sesenta por ciento de los títulos universitarios lo obtienen las mujeres.

Es por ello que la Delegación del Rector para la Igualdad de Género y la Radio de la Universidad de Almería, perteneciente al vicerrectorado de Extensión Universitaria y Deportes y gestionada por la Fundación Universidad de Almería, se comprometieron en la conmemoración del *Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*, a realizar un espacio de entrevistas a investigadoras de la Universidad de Almería. Con el título **«Mujeres Científicas», las siete investigadoras entrevistadas nos explican su trabajo, su trayectoria y los retos** a los que se enfrentan las mujeres que desarrollan su trabajo en este campo.

Para este proyecto se buscó la participación de las científicas de la Universidad de Almería, a través de la radio universitaria (con el apoyo de la OTRI), y de la Delegación para la Igualdad (donde se realizó una convocatoria general a través del correo interno de la propia universidad) obteniendo una respuesta muy positiva. Cabe destacar la implicación de las investigadoras participantes y su compromiso con el proyecto, y también la de aquellas que se ofrecieron a hacerlo más adelante.

Este espacio se difunde a través de la emisora de la Radio Universitaria, en el 98.4 FM. Además se han emitido una serie de cuñas relativas a la celebración del 11 de febrero y a cada una de las entrevistas le precede una explicación del significado de este día. Cuenta también con la publicación de las entrevistas en redes sociales de twitter, [@emisoraUAL](#), en Facebook, [La Radio de la UAL](#), en la Web de la Universidad [Radio UAL](#), utilizando el hashtag **#Científicas11f**. Estos archivos también están disponibles en podcast a través de Ivoox, [«Científicas UALRadio»](#).

*La unidad del Rector para la Igualdad de Género y la Radio de Almería, realizan un espacio de entrevistas a investigadoras de la Universidad Almería*



## ● «Mujeres Científicas»

### Mila Santos Hernández

Catedrática de universidad, trabaja en el área de Producción Vegetal de la Universidad de Almería. Nos cuenta qué es el control biológico de enfermedades en los vegetales y lo que supone, para un futuro sostenible medioambientalmente, la introducción de nuevas formas de combatir las plagas en los cultivos. Con esta entrevista iniciamos la serie #Científicas11F, con la que conmemoramos el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia. El objetivo es, por una parte, visualizar el trabajo de las investigadoras y por otro, animar a nuevas vocaciones. Este programa se prolongará durante un mes con la participación de científicas de diferentes áreas.

[ivoox](#) | [Radio UAL](#)



### ● Pilar Flores Cubos

Catedrática de la Universidad de Almería, experta internacional en la investigación traslacional, en el ámbito del control de impulsos, con más de sesenta publicaciones entre artículos, libros y capítulos de libro y quince proyectos de investigación, con financiación nacional e internacional. Además ha dirigido seis tesis doctorales hasta el momento y es revisora de revistas internacionales con alto índice de impacto en el ámbito del aprendizaje y la psicofarmacología. En esta entrevista Pilar Flores nos habla también de la empresa de base tecnológica *InPaula*, dedicada a la neurorehabilitación infantil.

[ivoox](#) | [Radio UAL](#)



### ● Ana Cámara Artigas

Química con formación en otras disciplinas como la física o las matemáticas, investigadora de la Universidad de Almería, se formó en cristalografía de proteínas en Estados Unidos y ha desarrollado su carrera como excepcional «fotógrafa» de las proteínas. En cuanto a la participación de las mujeres en ciencia dice: *«el problema está en las casas, hay que dejar tiempo a las mujeres y eso supone que los hombres se impliquen en el hogar»*. Desde el 2017 forma parte de la agenda *Mujeres Científicas Españolas*, editada por el Ayuntamiento de Gijón.

[Descarga el calendario 2017 «Mujeres Científicas Españolas»](#)

[ivoox](#) | [Radio UAL](#)



### ● Cristina Cuenca Piqueras

Licenciada en Derecho y Doctora en Sociología. Ella nos habla del acoso sexual en el trabajo, tema en el que comenzó a investigar para la realización de su tesis y en el que sigue inmersa. Profesora en Educación Social en la Universidad de Almería, nos dice que para luchar contra el acoso en el ámbito laboral es necesario mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres: *«a trabajo más precario e informal más acoso sexual»*.

[ivoox](#) | [Radio UAL](#)



### ● Esther Prados Megías

Especialista en técnicas de conciencia corporal y en el Sistema Consciente para la Técnica del Movimiento, aplicadas al desarrollo creativo y desarrollo personal como forma de emancipación por una educación consciente, participativa y democrática. «*El cuerpo nos habla y habla por nosotros y nosotras*». Como investigadora, profesora de Didáctica de la Expresión Corporal en Educación (Universidad de Almería), y miembro del grupo ProCie nos cuenta su trayectoria investigadora.

[ivoox](#) | [Radio UAL](#)



### ● Esther Giménez Luque

Científica, bióloga, profesora de la Universidad de Almería y directora del Centro de Colecciones Científicas de la UAL nos explica que nuestro contacto con las plantas es constante: «*duermes en sábanas de algodón, te duchas y el gel está aromatizado con plantas, el pelo lo lavas con un champú que tiene extracto de capuchina para fortalecerlo, luego la ropa interior, los vaqueros y la camiseta... El folio, la madera del lápiz, las ruedas del coche...*».

[ivoox](#) | [Radio UAL](#)



### ● Estefanía Acién González

Miembro del grupo de investigación «Laboratorio de Antropología Social y Cultural» de la Universidad de Almería, de Acciónred y de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía. Nos habla de su tesis doctoral sobre mujeres inmigrantes nigerianas que trabajan en el sexo en el Poniente Almeriense.

[ivoox](#) | [Radio UAL](#)





## MINI-GLOSARIO DE GÉNERO

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Trata de mujeres o Trata:** comercio o tráfico ilegal de seres humanos para su esclavitud laboral, mental, reproductiva, sexual, trabajos forzados, extracción de órganos, o cualquier otra forma moderna de esclavitud.

**Micromachismo:** tipo de violencia cotidiana tan sutil que puede pasar desapercibida, pero que refleja las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres.

**Techo de cristal:** barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

# Revista IgUALdad

N 05, año MMXVII

Dirección

**Maribel Ramírez Álvarez**

Edita

Delegación del Rector para la Igualdad de Género

Comité de Radacción:

Maribel Ramírez Álvarez

MMar Gómez Lozano

Diseño y maquetación

Editorial SoldeSol

## Publicación de Difusión Gratuita

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

ISSN 2444-8362



**UNIVERSIDAD DE ALMERÍA**

*Delegación del Rector para la Igualdad de Género*