



igUALdad

Nº 9. Noviembre 2018

ENTREVISTA
LINA GÁLVEZ MUÑOZ

ENTREVISTA
LARY LEÓN MOLINA

ARTÍCULO
EL INGENIO (IN)VISIBLE: LAS MUJERES
DESPARECIDAS EN LA TECNOLOGÍA

UNIDAD DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE MURCIA

REVISTA IGUALDAD Nº9

NOVIEMBRE 2018

igUALdad

Delegación del Rector para la Igualdad de Género

www.igualdad.ual.es

 Cultivando igUALdad

COMITÉ DE REDACCIÓN:

Maribel Ramírez Álvarez. *Delegada del Rector para la Igualdad de Género.*

M^a del Mar Gómez Lozano. *Directora de Secretariado de Atención Estudiantil.*

Rosa Guzmán Rubiño. *Becaria.*

Azul460.com *Diseño y maquetación.*

25 AÑOS
1993 | 2018



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº9. NOVIEMBRE 2018

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMIREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. LINA GÁLVEZ MUÑOZ CATEDRÁTICA DE HISTORIA E INSTITUCIONES ECÓNOMICAS DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	06
ENTREVISTA. LARY LEÓN MOLINA LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y PERIODISMO	12
ARTÍCULO. IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: ÉXITO DEL PROGRAMA PROMUJER CON ADOLESCENTES SANDRA TILVE PÉREZ Y JAVIER MONTALVO RODRÍGUEZ.	16
ARTÍCULO. LA CONCILIACIÓN COMO INSTRUMENTO DE INCLUSIÓN SOCIAL DE LA MUJER INGENIERA INOCENCIA M ^a MARTÍNEZ LEÓN E ISABEL OLMEDO CIFUENTES. UPCT.	22
ARTÍCULO. EL INGENIO (IN)VISIBLE: LAS MUJERES DESAPARECIDAS EN LA TECNOLOGÍA NURIA SALÁN BALLESTEROS. UB y UPC.	28
ARTÍCULO. NUEVOS ESCENARIOS PARA EL CONOCIMIENTO TRINIDAD CABEO. PITA.	31
ARTÍCULO. BRECHA DE GÉNERO EN LA TECNOLOGÍA, UN RETO SOCIAL REMEDIOS FERNÁNDEZ. MOMANDGEEK.COM.	33
RESEÑA / PRESENTACIÓN. “GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA DE MUJERES SORDAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO” ANA GUIL.	36
ARTÍCULO. APRENDIENDO JUNTO A CIENTÍFICAS Y TECNÓLOGAS JORDANAS TANIA MAZZUCA SOBCZUK. UAL.	39
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIDAD PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES. UNIVERSIDAD DE MURCIA	44
TERRITORIO ESTUDIANTE. JORNADA EDUCACIÓN Y FEMINISMO	47
CULTIVANDO IGUALDAD.	48

EDITORIAL

MARIBEL RAMIREZ ÁLVAREZ

Educar, educar, educar. Esa es y debe ser la cuestión. Al menos, la más importante en entornos donde la docencia, como ocurre en el caso de las universidades, es uno de sus pilares básicos.

Una importante reforma de ámbito andaluz ha venido a dar cobertura legal a algunas de las actuaciones que ya se vienen desarrollando desde las universidades. Son los avances que la sociedad demanda y no podemos quedarnos al margen de ellos. La nueva norma, aprobada el pasado mes de octubre, refuerza la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad en los planes de estudio, promoviendo la consolidación de los estudios de género en los ámbitos de docencia e investigación. Además, apuesta por la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista e incentiva la participación de mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología la innovación y la investigación. Impulsa también medidas para garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados y comisiones de selección y evaluación de las instituciones de educación superior y exige la creación de unidades de igualdad de género, así como la aprobación, con carácter cuatrienal, de planes de igualdad y prevención de la discriminación.

Algunas de las actuaciones indicadas vienen ya desarrollándose en nuestra universidad, de cuyos resultados vamos dando cumplida cuenta en esta revista para conocimiento de toda la comunidad y de la sociedad. Continuamos así con la educación en igualdad que se desarrolla en los centros de otros niveles educativos. En este sentido, nos congratulamos de la colaboración de un grupo de nuestros estudiantes en el *I Congreso Nacional de la Infancia sobre Violencia de Género*, celebrado en Almería. Es importante no perder el eslabón que nos conecta con la infancia y la adolescencia. La continuidad en la formación y los espacios donde compartir estos valores resultan fundamentales.



Delegada del Rector para la Igualdad de Género.

También nos hemos de felicitar como sociedad por la mejora de los derechos de las personas que no se sienten del sexo con el que han nacido. La publicación de unas directrices con la finalidad de orientar la actuación de los encargados del Registro Civil ante las solicitudes de cambio de nombre que les sean presentadas redundará sin duda en el avance en la consecución de derechos de los miembros de la comunidad universitaria como ciudadanos.

Y no podemos dejar de recordar que noviembre es un mes importante para reivindicar derechos y seguir apostando por la igualdad de mujeres y hombres. Continuaremos por la senda trazada durante todos estos años, reforzando el compromiso de nuestra institución por la igualdad. Educando en estos valores, para que las cifras negativas de violencia lleguen al mínimo nivel, al deseable nivel "0". Sabemos que contamos con toda nuestra comunidad para conseguirlo.

ENTREVISTA. LINA GÁLVEZ MUÑOZ



LINA GÁLVEZ MUÑOZ es catedrática de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad Pablo de Olavide, de la que fue Vicerrectora de Postgrado y Formación Permanente entre 2007 y 2012. Licenciada por las universidades de Lyon II (1991) y Sevilla (1992) y doctora por el Instituto Universitario Europeo de Florencia (1998), ha sido también investigadora de doctorado en esta institución académica y de la London School of Economics. Ha ejercido como profesora de Reading en las universidades de Sevilla y Carlos III de Madrid, así como profesora visitante de la Universidad de Oxford.

Ha impartido cursos de postgrado, seminarios y conferencias en varias universidades europeas y americanas, y colaborado con diversas instituciones, incluyendo varios organismos de Naciones Unidas. Tiene más de cien publicaciones científicas en revistas y editoriales de prestigio internacional y ha participado, coordinado y dirigido numerosos proyectos de investigación. Entre los últimos proyectos del 'Dynamics of Gender Inequality in the Middle East, North Africa, and Southern Europe', promovido por el Social Research Council del Reino Unido.

En 2007 obtuvo del Ministerio de Innovación y Ciencia un programa I3 de reconocimiento de la incorporación de doctores de excelencia a la universidad española. Asimismo, en 1999 recibió el Premio Ramón Carande al mejor artículo de Historia Económica; en 2011 el Premio Meridiana de la Junta de Andalucía, por su compromiso con la igualdad de género, y en 2014 el Emilio Castelar en defensa de las libertades en su categoría de igualdad.

Es vicepresidenta de la Asociación de Economía Crítica y pertenece a la junta directiva de Economistas frente a la Crisis y a la de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas. Desde 2016 hasta hace pocos meses, ha colaborado escribiendo dos columnas de opinión mensuales en eldiario.es y en Brave New Europe, y ha participado en varias tertulias de opinión, especialmente en Canal Sur Radio y Televisión.

Desde el 7 de junio es consejera de Conocimiento, Investigación y Universidad de la Junta de Andalucía.

igUALdad (I.G.) Tiene usted un brillante y extenso currículum. ¿Cómo ha conseguido compatibilizar su vida personal y familiar con esta intensa trayectoria laboral?

Lina Galvez (L.G.) Con serio esfuerzo, tiempo y dedicación. Sin olvidar el apoyo familiar, un padre corresponsable con la crianza de nuestra hija, organizándome y teniendo en cuenta siempre mis prioridades.

I.G. En sus años de experiencia académica ha vivido la falta de mujeres en los puestos de poder dentro de la universidad: ¿Sigue esto sucediendo en la actualidad? ¿Cuáles cree que son las razones reales de esta desigualdad en los puestos de poder? ¿Qué medidas deberían tomarse para cambiar esta situación?

L.G. Primero existe una "legacy pipeline" que hace que las mujeres lleguen en menor medida a la cima de la carrera académica y, por tanto, hay menos mujeres con poder dentro de la Universidad o menos elegibles para determinados puestos, como el de rector o rectora, que tiene que ser necesariamente un catedrático o catedrática.

Y segundo, y vinculado con el primero, las mujeres suelen presentarse menos y ser menos elegidas tanto en mecanismos democráticos y, en menor medida, delegados -sobre todo desde que tenemos la Ley y políticas de igualdad-. Porque no estamos socializadas en la asertividad, disponemos de menos tiempo y la sociedad nos confiere menos valor y también menos autoridad.

Puesto que las razones son múltiples, la solución tiene que ser compleja, coordinada e integral e ir encaminada a políticas de oferta y de demanda y dirigidas a cambiar la cultura de las instituciones.

Hay que favorecer políticas de conciliación, que liberen tiempo, programas de mentoring, flexibilidad para evaluar resultados. Pero también hay que garantizar que los métodos de selección sean paritarios y transparentes, que existan acciones positivas para a igual mérito y capacidad promocionar a las mujeres y, sobre todo, ir cambiando la generación de conocimiento para que no sea tan androcéntrico. Para ello es esencial que se promocionen los estudios de género y se valoren como una rama específica. Las cargas familiares son un aspecto clave por la falta de corresponsabilidad. Por una parte, para los hombres la paternidad supone una ventaja en la promoción profesional y, por otra, para las mujeres la maternidad sigue siendo un obstáculo.

Es decir, partimos de una situación de desventaja. La probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una profesora

"...hay que garantizar que los métodos de selección sean paritarios y transparentes, que existan acciones positivas para a igual mérito y capacidad promocionar a las mujeres..."

titular. Las cargas familiares siguen suponiendo un lastre porque el mandato de los cuidados recae todavía en la mujer. Los modelos de gestión, de acceso a los círculos de influencia, de gestión del tiempo, de los horarios son masculinos porque las decisiones se siguen tomando en ámbitos y espacios basados en un modelo de liderazgo muy jerarquizado, vertical.

Por otro lado, el talento está igualmente repartido y lo que ocurre es que las mujeres tienen menos oportunidades en esta sociedad. Hay que facilitar que ese talento llegue a donde quiera llegar o quitándole algunos obstáculos.

I.G. Forma parte de la Junta Directiva de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) ¿Cómo podríamos romper con todos los estereotipos de género que giran en torno a las mujeres dentro del mundo de la ciencia y la tecnología?

L.G. En estos momentos he tenido que dejar estas responsabilidades (Junta Directiva de AMIT).

Con respecto a los estereotipos deberíamos empezar motivando a estudiar las llamadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en las niñas, pero también no estigmatizando a los niños que quieran estudiar bellas artes o filosofía, que ocurre también eso. Los roles se aplican en la infancia y es desde ahí donde hay que educar en diversidad. Hay que romper con el estereotipo de perfiles técnicos ligados casi en exclusiva a los hombres impulsando los intereses y las vocaciones sin condicionar.

Haciendo visibles a esas mujeres científicas, médicas, investigadoras que están haciendo cosas muy importantes fuera de nuestro país, en otros lugares del mundo, pero también aquí en nuestras Universidades y a las que años atrás lo han hecho. Y también contar en los libros de texto por qué había tan pocas antes. Hay pocas porque era milagroso que hubiera alguna o algunas, ya que o no tenían acceso a la educación, la Universidad o la mayor parte de las profesiones impidiéndoles desarrollar proyectos vitales autónomos.

Hay que normalizar las vocaciones diversificando y hay que visibilizar y reconocer. Y hablo de prestigiar en vida, como hemos hecho ahora con el Programa María Castellano, que viene a solventar la tasa de reposición en la carrera de medicina y que precisamente le hemos dado este nombre por ser la primera mujer catedrática de medicina de España, que ¡está viva!, que es de Jaén y ejerció en la Universidad de Granada. A ella le tocó abrir camino y marcar un precedente. Hace poco firmamos este protocolo y desde el Gobierno andaluz le rendimos este merecido homenaje.

Queda mucho por hacer. Tomemos nota.

“...deberíamos empezar motivando a estudiar las llamadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en las niñas, pero también no estigmatizando a los niños que quieran estudiar bellas artes o filosofía, que ocurre también eso.”

I.G. ¿Cree que la visibilización de las mujeres en la ciencia es el motor impulsor de una transformación real en este ámbito?

L.G. Considero que crea un impulso multiplicador en el acceso a la ciencia, a la tecnología, al conocimiento. La imagen tiene un poder enorme, aminora barreras y abre el camino. Potenciar esta visibilidad es importante para que las mujeres, las estudiantes universitarias y las niñas, antes, tengan una visión amplia de sus oportunidades profesionales. Muchas de ellas se encuentran fuera de su radar. Si no las proyectamos en el imaginario colectivo, no podremos visualizarlas.

Es necesario ya no sólo por ley, por las que hay ya en vigor (o la recientemente aprobada en el Parlamento andaluz, la nueva ley andaluza de Igualdad de Género), tener en cuenta el talento de las mujeres y contar con él en igualdad de condiciones.

El talento está igualmente repartido, ahora hay que garantizar que lo esté el acceso al conocimiento y a la generación de dicho conocimiento.

“Potenciar esta visibilidad es importante para que las mujeres, las estudiantes universitarias y las niñas, antes, tengan una visión amplia de sus oportunidades profesionales”

I.G. Como mujer e investigadora que es, ¿qué les diría a todas las chicas jóvenes que están intentando alcanzar esta meta?

L.G. Que sigan con su vocación, que no desfallezcan, que se formen, que crean en ellas mismas, que cuando no las tengan en cuenta o las minusvaloren que no crean que es un problema personal de ellas, sino que están sufriendo las consecuencias de los estereotipos de género y lo poco valorado que está ser mujer en una sociedad patriarcal.

I.G. ¿Tiene previsto adoptar medidas desde la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad para fomentar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres?

L.G. Llevo poco más de cuatro meses y ya estamos articulando algunas acciones. De lo primero que hice al llegar fue incorporar a los Consejos de Administración de Extenda y de Andalucía Emprende a representantes del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) aplicando la transversalidad de género en la Administración pública.

Otro ejemplo es el planteamiento de la Mesa Andaluza de la Mujer y la Niña en la Ciencia para diversificar desde la infancia los intereses vocacionales y profesionales, aumentar la presencia de mujeres en las ramas de ciencias y facilitar sus carreras profesionales y académicas. Lo llevaremos a cabo con las Universidades y el CSIC, así como con expertas y representantes de otras instituciones, como medios de comunicación o de divulgación científica.

También impulsando los proyectos desarrollados por equipos de investigación, liderados por mujeres con apoyo a la financiación.

En materia de emprendimiento, la Ley Andaluza de Fomento al Emprendimiento tiene una vertiente inclusiva, de género. En el Programa de Relanzamiento de la Economía Social (PROGRESA) contempla en su Línea 7, de subvenciones, ayudas a la representación de la mujer en sus órganos de gobierno, contribuyendo a reducir la brecha de género.

O también con el fomento de otros modelos de liderazgo, más horizontales, más feministas, o con la innovación social, que busca dar respuesta innovadora a problemas pero garantizando que se hagan avanzando en igualdad y justicia social.

I.G. ¿Cuál es el mayor reto que tiene en esta nueva etapa profesional?

L.G. Ser capaz de aplicar la transversalidad de género a las políticas públicas que caen bajo mi responsabilidad.

Implantar una gestión feminista que implica equipos con más mujeres, liderazgos más horizontales y culturas menos presentistas, entre otras cosas.

Y también construir un auténtico Sistema Andaluz del Conocimiento que fomente ecosistemas innovadores y que ayude, por una parte, a generar los mimbres necesarios para el tan ansiado cambio de modelo productivo y, por otra, a cambiar la imagen de Andalucía como tierra atrasada. En Andalucía se innova y hay investigación de primerísima calidad. Quiero que en Andalucía, pero también fuera, nos convenzamos de que Andalucía es conocimiento.

I.G. ¿Qué mensaje le gustaría trasladar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general?

L.G. Que desde el Gobierno de la Junta de Andalucía estamos poniendo en el centro de nuestras políticas y de nuestro presupuesto la apuesta por la Universidad y el conocimiento facilitando que todas las personas que quieran estudiar y esforzarse lo puedan hacer independientemente de su situación económica. Para ello nos mantuvimos en la parte baja de la horquilla de precios públicos durante la crisis. Y el curso 2017-2018 hemos bonificados el 99% del precio de las matrículas por crédito aprobado, entre otras medidas como el complemento Erasmus o ayudas a la obtención del B1.

Que queremos que esa Universidad pública y de calidad se haga con personas en condiciones de trabajo buenas y con posibilidades de desarrollar una carrera académica. Para ello se firmaron en febrero de 2017 acuerdos con las

“...construir un auténtico Sistema Andaluz del Conocimiento que fomente ecosistemas innovadores y que ayude, por una parte, a generar los mimbres necesarios para el tan ansiado cambio de modelo productivo y, por otra, a cambiar la imagen de Andalucía como tierra atrasada.”

Universidad y los sindicatos para recuperar derechos perdidos durante la gestión austera de la crisis. Y seguiremos trabajando en el diseño de una carrera digna compatible con las demandas de excelencia del personal académico.

Garantizando que se pueda investigar con fondos y no solo con mucha voluntad y entusiasmo. Para ello se articula el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) 2020 como herramienta de continuidad a la política científica de la comunidad andaluz, es un cambio en las fórmulas de gestión de la I+D+i. Se han ejecutado 585 actividades con las que se han movilizado cerca de 3.300 millones de euros durante los dos primeros años de vigencia del PAIDI 2020. La meta es que suponga el 2% del PIB andaluz en 2020, para apoyar la red de universidades públicas de Andalucía, que cuenta con 30.000 investigadores y 2.200 grupos en proyectos de investigación, y para retener y retornar talento.

En este sentido, ya se ha puesto el foco en la excelencia vinculada al talento y la I+D, con una dotación de 12,6 millones, con los Programas Talentia, del Talentia Máster para completar la formación cursando un postgrado en las mejores universidades del mundo, que se han concedido 25 becas por valor de 1,08 millones o las Talentia Doctorado para desarrollar una tesis desde Andalucía en cotutela internacional; la estabilización del personal investigador para permitir el desarrollo de la carrera científica, se autorizaron 1.279 entre los cursos 2015-16 y 2017-18 y en febrero se celebró la negociación entre las diez Universidades y los sindicatos para la recuperación de derechos. También se han llevado a cabo incentivos a la I+D+i por valor de 36 millones para infraestructuras, Centros de Investigación, Transferencia de Conocimiento y de Tecnología, así como las convocatorias por el Programa FEDER, movilizados 35,8 millones a través de las Universidades públicas andaluzas o la Compra Pública de Innovación, que en este año ha asignado 10 millones a cinco programas piloto.

Y también garantizando que los estudios de género sean considerados una rama de saber específico.

Y, todo ello, teniendo en cuenta las dificultades específicas que puedan tener las mujeres en su formación y en el desarrollo de sus carreras científicas por el mandato social de los cuidados, la falta de corresponsabilidad y la minusvaloración de todo lo que tenga que ver con las mujeres, que existe en la sociedad y sus instituciones patriarcales.

“...garantizando que los estudios de género sean considerados una rama de saber específico.”

ENTREVISTA.

LARY LEÓN MOLINA



LARY LEÓN MOLINA nació sin brazos y una pierna; estudió en la Universidad de Nebrija en Madrid y, tras cursar un cuatrimestre de graduado en la Hoger Hogeschool de la Haya (Holanda) en 1995, se licenció en Ciencias de la Comunicación y Periodismo. Ha sido ponente en conferencias y seminarios sobre la utilización y manejo de prótesis ortopédicas junto al doctor Salcedo (su ortopeda desde pequeña) en la Facultad de Medicina de Madrid. Ha trabajado en radio, en la Cadena Cope y en la Cadena Ser, y en televisión, como reportera y realizando trabajos de doblaje. Desde 2007 forma parte de la Fundación Antena 3, en la que es responsable del Programa de Asistencia Hospitalaria. Además, es directora del canal TV FAN3, especialmente diseñado para niños hospitalizados y coordina y viaja con proyectos de ayuda al tercer mundo con la Campaña anual de los Derechos de la Infancia.

igUALdad (I.G.) ¿Cómo has conseguido tener una vida tan intensa y plena en un mundo cargado de prejuicios y barreras psicológicas?

Lary León (L.L.) Me siento muy afortunada porque desde muy pequeña soy consciente de que venimos a este mundo con una misión, con un talento que compartir, independientemente de cómo hayas venido a este mundo y con las herramientas que hayamos traído. Y yo tuve la suerte de descubrir que mi misión era tan simple como mágica. Quizás yo he venido a este mundo así, simplemente para sonreír y para ayudar a los/las demás. Con esa premisa la verdad es que ha sido fácil contagiar esa ilusión por respirar naturalidad, empatía, normalidad, tesón..... al final el entorno te influye pero no somos conscientes de lo que podemos llegar a influir en él.

I.G. Durante toda tu vida has luchado por transmitir normalidad. ¿Crees que estamos consiguiendo que se respete la diferencia valorando las capacidades de cada persona?

L.L. Es verdad que queda mucho por hacer en este camino pero también hay que valorar que se ha avanzado mucho. Ahora estamos más acostumbrados a ver a personas con discapacidades por la calle, en los medios..... y en cierto modo se ve con más naturalidad la discapacidad. Vamos retirando el tono paternalista y damos paso a la admiración o a la empatía.... Aún se tiene que trabajar mucho en aspectos como la igualdad y las oportunidades en el empleo, por ejemplo, pero me consta que se está trabajando en ello y que somos cada vez más los que poco a poco conseguiremos contagiar a empresas, directores de rrhh y a la sociedad en general. Es verdad que cada persona, sea como sea y tenga las capacidades o discapacidades que tenga, tiene talento. Ese talento hay que valorarlo y aprovecharlo y si una persona tiene una habilidad especial para cubrir un perfil profesional determinado, el que vaya en silla de ruedas, tenga un implante coclear o necesite un perro guía a su lado no tiene por qué ser un impedimento para que desarrolle ese talento.

I.G. Desde la niñez has sido un verdadero ejemplo de superación, como se pone de manifiesto en el libro sobre tu infancia que has publicado "Lary, el tesón de una sirena", ¿estás de acuerdo con las afirmaciones: "quien quiere puede o los límites los pones tú"?

L.L. Muchas veces sí que somos quienes nos ponemos los límites, si crees que puedes hacer algo seguramente consigas realizarlo o al menos en el camino te encontrarás con oportunidades y aprendizajes que merecen la pena. Pero, si crees que no puedes también estarás en lo cierto ya que esa actitud pesimista hará que las cosas no surjan de manera propicia.

La actitud es fundamental y creer en tí mismo también. No tenemos que tener las mismas capacidades, la diversidad es muy enriquecedora para todas las personas. Además, las cosas se pueden hacer de mil maneras, no sólo de la forma en la que estamos acostumbrados/as o que creemos que tienen que hacerse.

Así que, sí podemos hacer algo, aunque sea de otra manera, por otros caminos, de manera más o menos rápida, no importará siempre que las hagas con el corazón y bien hechas.

"Aún se tiene que trabajar mucho en aspectos como la igualdad y las oportunidades en el empleo, por ejemplo, pero me consta que se está trabajando en ello y que somos cada vez más los que poco a poco conseguiremos contagiar a empresas, directores de rrhh y a la sociedad en general."

I.G. La mujer con discapacidad, además de los factores ocasionados por la diferencia, la inaccesibilidad del entorno y del sistema educativo, se ha enfrentado a un gran proteccionismo familiar que le ha impedido en numerosos casos su formación. ¿Qué papel ha jugado tu familia a la hora de ayudarte a superar las barreras que te has encontrado?

L.L. Uno de los mayores regalos que me han dado mis padres, mis hermanos y mi familia es el dejarme hacer las cosas a mi manera. El dejarme probar y retarme ante determinadas situaciones. Eso es lo que me ha dado la independencia hoy en día, el poder hacer las cosas por mí misma. Si hay algo que no puedo hacer, se pide ayuda, no pasa nada, pero hay pequeños y grandes detalles que debemos entrenar para manejarlos.

El tesón de cada persona, la familia y el entorno juega un papel crucial en la normalización de la discapacidad. Es verdad que por el miedo muchas veces a la frustración, o a perder las ayudas económicas, entre otras cosas, las familias prefieren mantener a sus hijos/as o a sus familiares bajo el cobijo y protección del hogar. Este proteccionismo y esa falta de empatía para dejar volar a la persona en realidad no es una ayuda sino una limitación a largo plazo porque sentirse útil es una de las bases para sentirnos realizadas. Cuando a una persona le hacen todo, se le sobreprotege en exceso, se le encierra en una burbuja y en algún momento se queda sola o siente una necesidad, y se encuentra sin la presencia de esa protección es cuando viene la incapacidad.

I.G. ¿Crees que la visibilización de la mujer con discapacidad en el trabajo y participando en los distintos ámbitos de la vida va a ayudar a que se produzca un cambio de mentalidad social?

L.L. Obviamente dar visibilidad a la discapacidad en los medios es reflejar la vida misma. Uno cuando va a un parque se encuentra seguramente a gente con capacidades diferentes. Por eso, es importante dar esa naturalidad a los contenidos en televisión, en radio, en los periódicos etc. Desde la Fundación Atresmedia en la que soy actualmente gerente tenemos un proyecto de normalización de la discapacidad en el que precisamente uno de los objetivos es conseguir que se hable de las discapacidades, que se de la información que la sociedad necesita para entender y empatizar con las personas con discapacidad que se vayan encontrando en su camino y también que de una manera natural, podamos acostumbrarnos a ver a personas, profesionales, contertulios, actores y todo tipo de

“El tesón de cada persona, la familia y el entorno juega un papel crucial en la normalización de la discapacidad”

profesiones con capacidades diferentes en series, tertulias, películas, programas de entretenimiento o publicidad. Darle visibilidad a la discapacidad pero incluso sin tener que hablar de ella, valorar a un contertulio, por ejemplo, en un debate o una presentadora no por su discapacidad sino por su profesionalidad, por lo que aporta, por su valía.

I.G. Como mujer que ha conseguido retos muy importantes, ¿qué les dirías a todas esas mujeres que están intentando alcanzar sus metas?. ¿Cómo podríamos romper con todos los estereotipos de género y discapacidad que existen en la sociedad actual?

L.L. En realidad yo no tengo recetas mágicas pero sí que me encanta pensar que con mi experiencia, de alguna manera puedo inspirar a los y las demás. Les diría a hombres o mujeres que no importa el género y la discapacidad o capacidad, les diría que tener un sueño, un objetivo, una ilusión es lo más bonito que hay en esta vida.

Siempre hay que tener motivación para conseguir algo, da igual la magnitud de esa meta, puede ser escalar una alta montaña o conseguir abrocharse un botón. Hay que seguir los sueños, hay que cumplir los deseos, y con actitud positiva y viendo los límites como oportunidades no como problemas, estando convencidos de que sea cual sea el resultado, lo hemos conseguido, por el mero hecho de intentarlo con pasión.

Al final creo que la clave está en valorar lo que tú puedes hacer, no quedarse en lo que no se puede hacer. Estar orgullosos y orgullosas de lo que tenemos, y no lamentarnos de lo que nos falta. A mí me funciona y creo que es una filosofía de vida para compartir en cualquier situación sea o no de discapacidad.

I.G. ¿Cuál es el mayor reto que tienes actualmente?

L.L. Se trata de un reto personal, el seguir creciendo como persona, como familia, seguir atenta y aprender de los pequeños detalles que nos enseñan tanto, seguir disfrutando de las oportunidades que nos brinda la vida, continuar ayudando a quienes de alguna manera lo necesitan, contagiándoles optimismo en la medida de lo posible con tan sólo una sonrisa y siempre seguir.



“Le diría a hombres o mujeres que no importa el género o la discapacidad o capacidad, les diría que tener un sueño, un objetivo, una ilusión es lo más bonito que hay en esta vida.”

ARTÍCULO.

IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: ÉXITO DEL PROGRAMA PROMUJER CON ADOLESCENTES

SANDRA TILVE PÉREZ

• Sandra Tilve es Licenciada en Derecho y Especialista en Igualdad de Género. Es Coordinadora de Igualdad y Bienestar Social, y del Programa PROMUJER de la Fundación Matrix, Investigación y Desarrollo Sostenible.

JAVIER MONTALVO RODRÍGUEZ

• Javier Montalvo es Licenciado en Biología, Doctor en Ecología y Medio Ambiente, y Profesor de Ecología de la Universidad de Vigo. Experto en evaluación ambiental, modelización, análisis espacial y territorio. Autor de numerosas publicaciones, comunicaciones a congresos e informes. Ha dirigido numerosos proyectos de I+D y colaborado con varias universidades de Iberoamérica como profesor invitado o contratado. Es Director de la Fundación Matrix, Investigación y Desarrollo Sostenible.

La intervención educativa con adolescentes es fundamental para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Es una asignatura pendiente en nuestra sociedad cuya eficacia es muy importante para erradicar la violencia machista.

En España, en el año 2017, ocho de cada mil mujeres sufrieron violencia de género y la denunciaron¹. Es el valor más alto desde que existen registros fiables, hace 11 años. Sin embargo, además de esta violencia visible existe otra invisible, porque no todas estas agresiones psicológicas, físicas o sexuales son denunciadas. Considerando que solo el 8% de las mujeres denuncia², puede estimarse una tasa de violencia real al menos 13 veces superior, es decir, una de cada 10 mujeres sufre violencia de género.



¹ S. Tilve, P. Montoya y J. Montalvo (2018). Violencia contra la mujer en España: tendencias de variación temporal. <https://fundacionmatrix.es/violencia-contra-la-mujer-en-espana-tendencias-de-variacion-temporal/>

² CTX (2018). El feminismo en España: ¿realidad o burbuja? <https://ctxt.es/es/20181107/Politica/22757/ctxt-barometro-feminismo-40dB.htm>

Conscientes de esta realidad y comprometidos con este cambio necesario, en la Fundación Matrix, Investigación y Desarrollo Sostenible llevamos a cabo la primera fase del Programa PROMUJER en 2018, cofinanciado por el entonces Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El Programa PROMUJER es una investigación aplicada sobre la violencia contra la mujer en España complementado con intervenciones educativas. Es un estudio dirigido a identificar patrones geográficos y temporales en las denuncias por violencia de género. Usando datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial, entre 2007 y 2017 se registraron casi un millón y medio de denuncias por violencia contra la mujer, lo que equivale a una tasa anual promedio de 6,7%. Es decir, en promedio cada año casi siete de cada mil mujeres han denunciado por violencia de género en España. Sin embargo, esta prevalencia es muy variable en el territorio nacional³. Por ejemplo, supera el 10% en algunas áreas de la Comunidad Valenciana, Murcia y Andalucía, llegando en algunas localidades de las provincias de Málaga, Murcia, Alicante y Valencia a tasas próximas al 14%.

Por otra parte, el Programa PROMUJER también desarrolla intervenciones directas con adolescentes. Promueve conocimientos, hábitos y comportamientos con una perspectiva de igualdad de género, para así prevenir las distintas formas de violencia contra la mujer.

Vivimos en la sociedad de la información, periodo en el que la tecnología facilita y acelera acceso al conocimiento y, consecuentemente, el proceso de aprendizaje. Los/as jóvenes contemporáneos aprenden a un ritmo rápido y lo hacen a través de múltiples herramientas. Están acostumbrados/as a que la cadencia de interacción social sea muy rápida, dinámica e incluso convulsa. Es imprescindible innovar y adaptar nuestra manera de comunicación con las nuevas generaciones.

“El programa PROMUJER es una investigación aplicada sobre la violencia de género contra la mujer en España complementado con intervenciones educativas. Es un estudio dirigido a identificar patrones geográficos y temporales en las denuncias por violencia de género”

³ P. Montoya y J. Montalvo (2018). Violencia contra la mujer en España: tendencias geográficas y factores de riesgo. <https://fundacionmatrix.es/violencia-contra-la-mujer-en-espana-tendencias-geograficas-y-factores-de-riesgo/>

Talleres de teatro foro sobre la violencia machista

El arte, en todas sus expresiones, además de ser un vehículo de conocimiento y cultura es una herramienta muy útil en la enseñanza. El teatro, por ejemplo, es una práctica con un gran potencial didáctico ya que permite el contacto entre los actores y las actrices con el público, acentuando la experiencia, por eso ha sido el método escogido en el Programa PROMUJER, buscando proporcionar una vivencia participativa y educativa.

Siendo más concretos, hemos elegido el método de teatro foro para interactuar en un estudio piloto con alumnos/as de 3º y 4º de ESO y de Bachillerato de cuatro centros educativos de Extremadura y Cataluña⁴. Buscamos aportar la perspectiva de género y la transversalidad en todas nuestras acciones con los/as jóvenes, por ello la parte de acción dentro del Programa tiene tres fases:

- **Encuestas previas:** el objetivo es conocer la percepción de la igualdad y violencia de género existente entre los/as jóvenes. Se usa un breve cuestionario para este fin, sin advertir a los/as jóvenes que van a asistir a una actividad relacionada con temas de igualdad, violencia o mujer.

- **Intervenciones de teatro foro:** después de un espacio temporal suficiente entre la encuesta previa, para evitar su asociación, llevamos a cabo el taller de teatro foro. A los centros educativos acuden una actriz y un actor para simular que imparten una charla sobre un nuevo libro o nuevas tecnologías, por ejemplo. Sin embargo, durante la simulación tienen lugar escenas de diferentes formas de maltrato sobre la mujer, desde agresiones sutiles a otras más explícitas, aunque siempre teniendo en cuenta la sensibilidad de los/as destinatarios/as. Más tarde, se paraliza la actuación y se advierte que es una escenificación, pero que representa situaciones que ocurren a diario. En ese momento, comienza la labor pedagógica de la actriz y del actor. La particularidad del teatro foro reside en su carácter participativo, es decir, son los/as propios/as alumnos/as quienes interpretan situaciones tóxicas y violentas, y son ellos/as quienes identifican las actitudes, experimentan las sensaciones y finalmente, exhiben su reacción.

“...hemos elegido el método de teatro foro para interactuar en un estudio piloto con alumnos/as de 3º y 4º de ESO y de Bachillerato de cuatro centros educativos de Extremadura y Cataluña”

⁴ S. Tilve y J. Montalvo (2018). Impacto educativo de talleres sobre violencia de género. <https://fundacionmatrix.es/impacto-educativo-de-talleres-sobre-violencia-de-genero/>

• **Encuestas posteriores:** tras intervenir con ellos/as, mediante un cuestionario se realiza una evaluación experimental del impacto educativo del taller de teatro foro.

La necesidad educativa y la importancia de adaptar los métodos que hemos argumentado se fundamenta también en la evaluación de estos talleres. Veamos cuatro ejemplos de aspectos relevantes de la visión compleja de cómo entienden los/as jóvenes la igualdad y la violencia contra la mujer, y cómo cambia su percepción tras los talleres.

Concepto de igualdad de género para los/as adolescentes

Cuando son preguntados/as acerca de la igualdad de género, una parte de ellos/as la asocian con el equilibrio en la ejecución de tareas en el hogar o con la equidad salarial y en el ámbito laboral. Demuestra conocimiento escaso sobre las desigualdades reales que se dan entre mujeres y hombres en la sociedad.

La heterogeneidad de opiniones subraya la necesidad de educación alrededor de conceptos centrales sobre la igualdad. No es suficiente que la igualdad sea un derecho formal, ésta debe materializarse en todos los aspectos de la vida humana.

Reconocimiento de las formas de violencia contra la mujer

Los chicos y las chicas reconocen diferentes formas de maltrato, pero no lo asocian con violencia machista. Es más, muchos/as no identifican algunos comportamientos dañinos con ningún tipo de violencia o actitud tóxica. Es decir, por un lado, son muchos/as los que normalizan actitudes tóxicas y no las identifican como tales, lo que implica posibles víctimas y maltratadores técnicos. Por otro, aunque entienden que existe violencia física, sexual y psicológica, conciben estas variantes de agresión como hechos independientes y sin asociar directamente con diferentes expresiones de la violencia de género.

Las actividades de control son identificadas como dañinas en menor medida por los/as jóvenes, de hecho, las mujeres las identifican como tales en un porcentaje muy inferior respecto los hombres, lo que sugiere una normalización de ciertas actitudes controladoras desde una edad muy temprana. Tras los talleres de teatro foro,

“Cuando son preguntados/as acerca de la igualdad de género, una parte de ellos/as la asocian con el equilibrio en la ejecución de tareas en el hogar o con la equidad salarial y en el ámbito laboral”

un 82% de los/las estudiantes que sólo reconocían el maltrato físico o agresión sexual como formas explícitas de violencia contra la mujer, cambió su percepción, y no solo reconocen más formas de agresión, sino que entienden que todas ellas son violencia machista.

Valoraciones sobre la importancia de la violencia contra la mujer

En un principio la mayoría de alumnos/as entiende que la violencia de género es excepcional, casos aislados, pero con mucha repercusión por cómo se expone en los medios de comunicación. Igualmente, perciben que es un tipo de violencia asociada a ciertos estratos sociales o niveles educativos. Sin embargo, contrariamente a esta idea, consideran que la prevalencia de la violencia contra la mujer es un problema social importante o muy importante. A este respecto, destacamos que tras explicar en qué consiste la violencia contra la mujer, el ciclo propio de la misma, ellos y ellas entienden que no existe un perfil social universal de víctima o maltratador. La eficacia del taller es evidente: más de un 75% cambió su opinión previa.

Sobre la importancia otorgada a la violencia contra la mujer, ellas perciben el problema como muy importante en todo momento. Tras la realización del taller un 46% de los/las adolescentes, de sexo masculino en su gran mayoría, cambia de criterio: pasan de percibirlo como un problema importante a uno muy importante. Un cambio muy relevante y significativo, ya que implica la asimilación de que tanto hombres como mujeres son parte de la solución.

Comportamiento ante la violencia contra la mujer

Antes de realizar el taller, bastantes alumnos/as respondían que ante una situación de violencia de género reaccionarían hablando con la víctima o con el maltratador. La proporción de hombres que entendían que una conversación con el maltratador era suficiente, era elevada, lo que manifiesta la tendencia masculina a relativizar la gravedad del problema.

Tras asistir al taller, más de un 25% de los alumnos/as cambia de opinión, para solucionar el conflicto que presencian acudirían a un adulto/a o a las autoridades.

“La eficiencia del taller es evidente: más de un 75% cambió su opinión previa.”

Todos los cambios expuestos son notables y significativos, verdaderamente relevantes y alentadores. Si nos mantenemos al lado de las nuevas generaciones y tratamos con ellas los problemas existentes en la sociedad, sin tapujos, alcanzaremos aquello que tanto anhelamos: una sociedad igual para hombres y mujeres. La existencia de igualdad es la mejor forma de prevención de la violencia masculina contra la mujer.

Trabajando con ellos/as el origen de la desigualdad existente, hablando de patriarcado y machismo, sin prejuicios, deconstruyendo aquello que te hace más hombre o más mujer en la sociedad, alcanzaremos no sólo una sociedad en la que todos/as nos sintamos cómodos/as y seguros/as, sino individuos mucho más libres y felices por desarrollar su condición personal.

“Si nos mantenemos al lado de las nuevas generaciones y tratamos con ellas los problemas existentes en la sociedad, sin tapujos, alcanzaremos aquello que tanto anhelamos: una sociedad igual para hombres y mujeres”

ARTÍCULO.

LA CONCILIACIÓN COMO INSTRUMENTO DE INCLUSIÓN SOCIAL DE LA MUJER INGENIERA

INOCENCIA M^a MARTÍNEZ LEÓN

- Doctora en Ciencias Empresariales por la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT).
- Profesora Titular de Universidad en el Departamento de Economía de la Empresa de la UPCT.
- Aunque su principal línea de investigación se centra en el aprendizaje organizativo y la reputación corporativa, los estudios de género y las prácticas de conciliación y los resultados organizativos se ha convertido en una nueva línea.
- Promotora y participante del proyecto "La conciliación como instrumento de inclusión social de la mujer ingeniera" ganador del premio nacional Alares a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y a la Responsabilidad Social en la modalidad de Investigación y Desarrollo (2018).
- Participación en congresos nacionales e internacionales, así como publicaciones internacionales sobre conciliación y satisfacción laboral en *Journal of Engineering and Technology Management* y *Personnel Review*.



ISABEL OLMEDO CIFUENTES

- Doctora con mención europea en Economía y Gestión de Empresas por la Universidad Politécnica de Cartagena.
- Actualmente es profesora contratada doctora en el Departamento de Economía de la Empresa de la UPCT.
- Aunque su principal línea de investigación se centra en la reputación corporativa, las prácticas de conciliación y los resultados organizativos se ha convertido en una nueva línea.
- Participante del proyecto "La conciliación como instrumento de inclusión social de la mujer ingeniera" ganador del premio nacional Alares a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y a la Responsabilidad Social en la modalidad de Investigación y Desarrollo (2018).
- Participación en congresos nacionales e internacionales, así como publicaciones internacionales sobre conciliación y satisfacción laboral en *Journal of Engineering and Technology Management* y *Personnel Review*.



En la sociedad actual existen una serie de problemas que afectan a la mayoría de las empleadas y empleados de todas las empresas como son el conflicto de roles entre el desarrollo profesional y personal, así como la desigualdad de género que ello provoca en el ámbito laboral, económico y social. De ahí se derivan una serie de efectos negativos para la sociedad y las organizaciones como son:

- El retraso en la edad de maternidad y la reducción del número de hijos deseados, lo que pone en peligro el relevo generacional, originando una población envejecida.
- Expulsión del mercado de mujeres altamente capacitadas con la consiguiente pérdida de talento, al verse obligadas a posponer/dejar su carrera profesional para dedicarse al cuidado de los/as hijos/as y del hogar.
- Altos costes de oportunidad para las empresas que deben buscar nuevo personal por el abandono de los que no pueden conciliar su vida profesional y personal, así como una menor atracción de los mejores profesionales.
- Otros costes para las organizaciones como: la reducción del nivel de compromiso (sentimiento positivo hacia la empresa en cuanto a lealtad, orgullo y disposición hacia un mayor esfuerzo) o la disminución de la satisfacción con la carrera profesional, que afectan a la productividad y rendimiento de la empresa.

Por ello, y no sólo como una medida para las mujeres, se plantean las prácticas de conciliación de la vida personal y profesional como una solución a estos problemas.

Precisamente, el proyecto titulado "La conciliación como instrumento de inclusión de la mujer ingeniera" desarrollado por un grupo de profesores de la Universidad Politécnica de Cartagena con el apoyo del Instituto de la Mujer tiene como principal objetivo contribuir a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito profesional de la ingeniería. Es decir, busca permitir que las mujeres puedan desarrollar una carrera profesional dentro de la ingeniería en igualdad de condiciones que los hombres, sin renunciar a objetivos personales o familiares.

Así, el primer paso fue determinar la situación de las ingenieras en España a través de una encuesta distribuida con el apoyo del Instituto de la Ingeniería de España y distintos Colegios de Ingeniería españoles, participando titulados en ingeniería, en situación activa y con una edad entre los 30 y los 45 años (momento en el que más conflicto de roles pueden tener). De este modo, en base a los 846 cuestionarios válidos conseguidos (72,7% hombres y 27,2% mujeres), con una edad media de 38 años, siendo 84,8% empleados por cuenta ajena, se llegaron a las siguientes conclusiones.

"...problemas que afectan a la mayoría de empleadas y empleados de todas las empresas como son el conflicto de roles entre el desarrollo profesional y personal, así como la desigualdad de género que ello provoca en el ámbito laboral, económico y social."

1. Situación de las ingenieras en España

Pese a la presencia mayoritaria de mujeres en la Universidad (58% en 2014), sólo el 28,5% estudia carreras vinculadas con la ingeniería y la arquitectura, representando el 26,14% del alumnado de estas titulaciones. Por tanto, la ingeniería presenta un alto sesgo de género, provocando la masculinización del sector industrial. Este hecho, junto a las características del sector, justifica el bajo nivel de conciliación de la vida laboral y personal, debido a la reducida demanda de estas prácticas (que solicitan ellas).

Cuando la conciliación de la vida laboral y personal no se consigue, se genera un conflicto de roles, pues la demanda de tiempo dedicado al ámbito laboral impide el cumplimiento de otras responsabilidades (familia, formación, ocio, etc.) o viceversa. Dicho conflicto genera efectos negativos sobre las empresas (reduce sus resultados) y sobre su personal (estrés, ansiedad, insatisfacción, etc.). Por ello, es necesario utilizar prácticas de conciliación de la vida laboral y personal que eviten dicho conflicto.

Las ingenieras utilizan en mayor medida las prácticas de conciliación relacionadas con la flexibilidad de tiempo (horario flexible de entrada y salida, jornada intensiva, bolsa de horas y vacaciones flexibles), siendo ellos quienes más las disfrutan cuantitativamente. Las ingenieras usan en menor proporción las que implican ausencia y reducción de sueldo (excedencia, reducción de jornada, ausencia para el cuidado de dependientes). Así, el 9,8% de las ingenieras disponen de un contrato a tiempo parcial frente al 2,5% de ellos.

En relación a la distribución del tiempo, las ingenieras dedican 16 minutos menos al trabajo que sus parejas, pero 2 horas y 11 minutos más al cuidado de dependientes y del hogar, mostrando que realizan una "doble jornada". En comparación con los ingenieros, trabajan 53 minutos menos y dedican 1 hora y 52 minutos más al rol doméstico. Esta realidad confirma que ellas tengan un mayor nivel de conflicto trabajo-familia y los ingenieros sean menos corresponsables, agravando el problema de la desigualdad de género en el ámbito profesional.

En relación a la carrera profesional, no se observan diferencias de género importantes entre las ingenieras e ingenieros, salvo para los puestos de dirección y responsabilidad (80% de los puestos de dirección de departamento los ocupan hombres y el 20% mujeres), igualándose en categorías inferiores (técnicos: 72,7% hombres y 27,2% mujeres) a su presencia en estudios universitarios.

“...sólo el 28,5% estudia carreras vinculadas con la ingeniería y la arquitectura, representando el 26,14% del alumnado de estas titulaciones”

En relación a la brecha salarial, el 75% de las ingenieras tienen un salario inferior al de sus compañeros, ocupando la misma categoría profesional.

Por todo lo anterior, las ingenieras tienen un nivel inferior de satisfacción laboral que los ingenieros, así como una peor percepción del mercado laboral y un menor grado de bienestar personal.

2. Recomendaciones para mejorar la igualdad de género en la ingeniería

Para mejorar la igualdad de género dentro del sector de la ingeniería es preciso reducir el conflicto de roles que sufren mayoritariamente las ingenieras. Un bajo nivel de corresponsabilidad, una desigualdad retributiva y la falta de una cultura de conciliación son algunas de las causas de esta situación. Para corregirla, se propone:

- Fomentar el uso de prácticas de conciliación entre los ingenieros e ingenieras para reducir el conflicto de roles, mejorar su satisfacción con la carrera profesional y su compromiso. Destacar que estas prácticas no deben concebirse únicamente para ayudar a las ingenieras que tengan hijos, sino que ellos también se beneficien de las mismas para fomentar valores como la corresponsabilidad familiar o satisfacción.
- Establecer permisos de paternidad obligatorios y de duración similar al de maternidad. De esta forma, los padres se responsabilizan desde el principio del hijo/a, creando patrones de reparto de trabajo que favorezcan la corresponsabilidad. Además, el mercado laboral penalizaría igualmente a mujeres y hombres, favoreciendo la igualdad en su contratación y promoción.
- Flexibilidad temporal y racionalización de horarios. Ofrecer un horario flexible (cierta autonomía para fijar las horas de trabajo), horas anuales (número de horas de trabajo al año y que se puedan distribuir libremente), o la jornada intensiva (agrupar las horas de trabajo de un día para disponer de más tiempo por la tarde) son medidas con un bajo coste para la empresa y que favorecen la productividad y desempeño de los empleados en general, y de los ingenieros e ingenieras en particular, mejorando los resultados organizativos.
- Igualdad retributiva. Una política retributiva justa, clara y conocida por todo el personal organizativo reducirá la brecha salarial. Para ello, hay que realizar un análisis de puestos de trabajo que determine la retribución de acuerdo al grado de responsabilidad, conocimientos requeridos y tareas desarrolladas en cada puesto.

“Un bajo nivel de corresponsabilidad, una desigualdad retributiva y la falta de cultura de conciliación son algunas de las causas de esta situación.”

- Fomentar una cultura de conciliación que apoye y valore la integración de la vida laboral y personal a través del uso de prácticas de conciliación. Esto es esencial para evitar la culpa o discriminación contra los ingenieros e ingenieras que opten por su uso. En sectores masculinizados como el de la ingeniería puede ser difícil por la falta de concienciación, pero impulsar un cambio de cultura de forma proactiva, implicada y comunicada activamente entre el personal es el reto al que se enfrentan las organizaciones. Un primer paso puede ser la organización de seminarios y talleres donde se expliquen los problemas de la falta de conciliación y qué medidas pone la empresa a disposición de las ingenieras e ingenieros.

3. Conclusiones

Aún queda bastante trabajo para lograr la igualdad de género dentro del colectivo de ingenieros e ingenieras. Aunque las ingenieras alcanzan en un porcentaje similar o ligeramente inferior puestos de alta dirección, suele ser a costa de renunciar a aspectos personales como la maternidad; cosa que no ocurre en el caso de los ingenieros.

De hecho, se ha constatado una falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y familiares que empuja a las ingenieras a reducir su tiempo de trabajo remunerado por experimentar un mayor conflicto de roles que sus compañeros ingenieros, afectando a su satisfacción con la carrera profesional y bienestar personal.

Además, existe una clara brecha salarial, sobre todo en los puestos de técnico y director de departamento/sector/unidad, cobrando las ingenieras menos que sus compañeros.

Por ello, se recomienda un mayor uso de las prácticas de conciliación laboral y personal, así como el desarrollo de una cultura organizativa favorable hacia la utilización de las mismas. Destacar que para una igualdad de género laboral real es necesario que los destinatarios de estas medidas sean tanto las ingenieras como los ingenieros, porque fomentará una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas y familiares, además de un cambio de paradigma en la sociedad.

Con estas medidas, las empresas pueden lograr, entre otros aspectos, un mayor compromiso de su personal y su mayor satisfacción laboral, que repercute en el mejor desempeño de su actividad profesional y en los resultados empresariales.

“...se recomienda un mayor uso de las prácticas de conciliación laboral y personal, así como el desarrollo de una cultura organizativa favorable hacia la utilización de las mismas”

A nivel legislativo, ya se están planteando medidas que tratan de mejorar la corresponsabilidad y que no penalice a las mujeres en el acceso al empleo y su promoción profesional. Por ejemplo, el posible permiso de paternidad obligatorio e intransferible de similar duración al de la mujer.

Por tanto, es necesario un cambio de mentalidad en la sociedad que muestre la concienciación y el empeño por reducir el conflicto de roles y el fomento de la igualdad de condiciones laborales para que, precisamente las empresas consigan una mejor gestión del talento humano independientemente de su género.

“...es necesario un cambio de mentalidad en la sociedad que muestre la concienciación y el empeño por reducir el conflicto de roles y el fomento de la igualdad de condiciones laborales...”

ARTÍCULO.

EL INGENIO (IN)VISIBLE: LAS MUJERES DESAPARECIDAS EN LA TECNOLOGÍA

Núria Salán Ballesteros

Nació en Barcelona en 1963, estudió Ciencias Químicas (Metalurgia) en la UB y se doctoró en Ciencia de Materiales e Ingeniería Metalúrgica por la UPC. Es profesora de Materiales desde 1992 y se vinculó a las políticas de género a raíz de su participación como secretaria del I Congreso Nacional de las Mujeres y la Ingeniería (Terrassa, 2000). Ha participado en multitud de iniciativas para aproximar la tecnología a la sociedad en general y a las chicas en particular, y por ello el año pasado le concedieron el Premio Mujer y Tecnología (Fundación Orange). Desde 2016 es Presidenta de la Societat Catalana de Tecnologia. Es experta en aceros inoxidables, en caracterización de materiales metálicos, en recubrimientos avanzados y en ingeniería forense.



Si le preguntamos a un grupo de estudiantes de primaria que nos digan tres nombres de personas inventoras, con total seguridad nos dirán nombres de señores que, en justicia, se merecen el reconocimiento que les están haciendo en este momento, recordando no sólo sus nombres sino también sus inventos. Si proponemos que, de estos tres nombres, como mínimo uno de ellos sea de una mujer, no será extraño observar que en el grupo de estudiantes se cruzan miradas para acabar indicando, al unísono un nombre: Marie Curie. Si les indicas la diferencia entre un perfil científico y un perfil tecnológico y/o de personas inventoras, entonces se complica mucho el asunto, y muy probablemente no puedan cumplir nuestra petición. Y hemos pedido sólo un nombre.

Una Pena.

En los libros de texto, en las películas, en los documentales y en los cuentos, suelen ser figuras masculinas las que responden a perfiles inventores, salvadores (o no) de la humanidad con sus ideas novedosas, dinámicas, innovadoras y, en ocasiones, transgresoras. Perfiles de hombres que tienen ideas, que las exponen, que las venden (o se las compran) y que son ideas que se llevan a cabo. Y en este juego salvador, las mujeres no aparecen. Bueno, sí, pueden ser las ayudantes de los inventores, las esposas o amantes de los

inventores, las esposas o amantes de los mismos, o las mujeres influyentes que piden esos inventos tan necesarios y tan caprichosos.

¡Qué lástima!

¿Dónde aparecen los nombres de Josephine Cochrane, Hedy Lamarr, Beulah Louise Henry, Angela Ruiz Robles, Stephanie Kwolek, Mary Anderson o Margaret Knight? Desde luego, en los textos de referencia de nuestro alumnado de primaria, no aparecen. Y en los textos de tecnología de secundaria, tampoco. Y es habitual que nos encontremos con jóvenes que han obtenido su grado en ingeniería que tampoco conozcan estos nombres.

Esto no mejora..

Sin estos referentes, hemos crecido en la falsa ilusión de que la capacidad inventiva ha estado en manos de hombres, cuando no siempre ha sido así. Hemos crecido sin modelos femeninos que nos permitiesen decir: "yo, quiero ser como esta mujer". Y las inquietudes tecnológicas han pasado, generalmente, por aceptar modelos de hombres (que merecen todo nuestro respeto y consideración, por supuesto), con los que difícilmente puede empatizar una niña de 10 o 12 años. A menos de que ese hombre se parezca a su abuelo. Entonces puede ser...

¿Seguimos en la misma línea?

El caso es que, en la actualidad, nos dicen que es posible acceder a cualquier ámbito personal y profesional en aparente paridad. Pero solo es eso: aparente. Los porcentajes globales de hombres y mujeres que deberíamos encontrar en cualquier ámbito deberían reflejar los porcentajes de nuestra sociedad. Y no se cumple, ya que esta "aparente paridad" queda lejos de ser una realidad cuando nos acercamos a los entornos o actividades de técnica/tecnología. En estos escenarios, la escasez de población y talento femenino es patente, en cualquier lugar del mundo, y esta "falta" es más notable cuanto mayor sea el reconocimiento profesional o social de dicha actividad, de modo que nos podemos encontrar con poblaciones próximas al 40% de mujeres en plantas industriales pero que se concentran en determinadas categorías de "la base de la pirámide", y que van desapareciendo a medida que escalamos hacia la "cumbre" de gestión o de poder. Y, como era de esperar, encontramos porcentajes verdaderamente preocupantes en las posiciones más destacadas de la industria, la universidad, la política, etc.

Es habitual que, cuando este tema se pone sobre la mesa, se escuchen cosas como "bueno, bueno, esto era así, pero ahora ya no, esto ya ha cambiado, ahora las mujeres estáis en todas partes, las mujeres ya mandáis mucho...", y si escuchamos esto, generalmente detrás de las palabras hay un hombre, a menudo un pelín condescendiente que, casi siempre, expresa una opinión que está lejos de su creencia. Pero lo ha de decir en voz alta para quedar bien y porque es "políticamente correcto" reconocerlo". Y aunque es cierto que se han

"Sin estos referentes, hemos crecido en la falsa ilusión de que la capacidad inventiva ha estado en manos de hombres, cuando no siempre ha sido así."

derribado muchas barreras, siguen quedando muros, como estos, por superar...

¡Se abre el debate!

Y, si de debate se trata, estaría bien proponer temas que nos pueden dar más de una sobremesa entretenida, aunque sería ideal que fuesen más allá de las sobremesas y que constituyesen los ejes de cambio que necesita nuestra sociedad para evolucionar y “progresar adecuadamente”. Entre los múltiples que quedan pendientes, proponemos los siguientes:

- “Los niños quieren ser ricos y las niñas quieren ser útiles”. Esta afirmación, así, en voz alta, puede parecer drástica, pero si hacemos una ronda de preguntas en aulas de primaria, nos podríamos llevar una sorpresa. Las niñas, generalmente, no ambicionan “poder” ni “riqueza” hasta que no alcanzan una determinada edad y/o posición. Es posible que en esta aseveración radique el hecho de que, en el momento de escoger vocación, prioricen aquellas opciones desde las cuales podrán “cambiar y mejorar el mundo”, opciones que no siempre se aprecian asociadas a proyecciones de poder, de éxito o de liderazgo. Y dado que la tecnología se ha vinculado habitualmente a profesiones bien remuneradas y con aceptado reconocimiento, la opción tecnológica queda descartada. He aquí un argumento para el cambio.
- “La tecnología se desarrolla en entornos de suciedad y requiere de fuerza física, además de comportar una dedicación laboral muy exigente que no es compatible con una vida familiar...” Estas afirmaciones no son ni ciertas ni justas, y suelen generar un rechazo en jóvenes que desean una vida “completa” en la que haya profesión, ocio, familia etc. Y la realidad está muy lejos de esas palabras, ya que, por ejemplo, gracias a los automatismos y a los sistemas remotos, vivimos una realidad más amable y amigable, con seguridad y eficiencia. Y esto no es (o no debería) ser excluyente para las mujeres.
- “La tecnología son todo números y planos, sin lugar para la sensibilidad”. Esta sería la barbaridad que más se aleja de la realidad y, probablemente, la que más distancia ha interpuesto entre el talento femenino y los perfiles TECH-TIC. Y el caso es que, lejos de ser cierto, buscando un poco se pueden encontrar numerosos ejemplos de mejoras en la calidad de vida de nuestra sociedad que han venido siempre de la mano de un buen desarrollo tecnológico.

En fin, que aún queda mucho por hacer. Y la dirección correcta es aquella que ayuda a destacar y a rescatar los nombres de nuestras pioneras, los hechos y artefactos que, tras un nombre de mujer, nos ayudan cada día a vivir mejor.

“...la dirección correcta es aquella que ayuda a destacar y rescatar los nombres de nuestras pioneras, los hechos y artefactos que, tras un nombre de mujer, nos ayudan cada día a vivir mejor.”

¡Destapemos el talento ocultado!
¡Reivindiquemos el ingenio (in)visibilizado!

ARTÍCULO.

NUEVOS ESCENARIOS PARA EL CONOCIMIENTO

TRINIDAD CABEO

Actual **Directora General del Parque Científico Tecnológico de Almería (PITA)**. Durante los últimos diez años ha desempeñado su labor como presidenta de la Autoridad Portuaria de Almería. En sus inicios, fue emprendedora creando la primera empresa de Almería dedicada al turismo de negocios y logrando posicionarla como un referente en el sector. Además, ha ocupado otros cargos en el escenario corporativo almeriense como la vicepresidencia de la Asociación de Jóvenes Empresarios de Almería, vocal del pleno de la Cámara de Comercio, presidenta de Almería Convention Bureau y miembro de la Asamblea del Patronato de Turismo. En el entorno universitario, ha sido secretaria general del Consejo Social de la Universidad de Almería, así como en la Fundación Mediterránea. En esta etapa, es destacable su cargo como presidenta de la Mesa de Logística del Foro Innovación de la Universidad-Empresa y la codirección de la Cátedra de Logística de Andalucía.



Cada año el conocimiento se duplica, avanzamos a pasos desmedidos, tenemos por delante un futuro al que dar respuesta. En Estados Unidos y en la propia Unión Europea se han marcado como objetivos fundamentales el desarrollo de competencias STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Lo que comúnmente hemos llamado carreras de ciencias, se han convertido en competencias claves para fomentar una economía competitiva que afronte los retos reales de la sociedad.

Como Parque Tecnológico, el PITA se suma a esta identificación de innovación educativa en el ámbito nacional e internacional. Cada año disminuye el número de jóvenes que eligen carreras STEM, al mismo tiempo que el género femenino sigue disminuyendo en estos itinerarios formativos hasta convertirse casi en testimonial.

Este año, junto con otros parques a nivel nacional llevaremos a cabo una iniciativa para promover las vocaciones científicas y tecnológicas en los más jóvenes. A través del programa Ciencia y Tecnología en femenino fomentaremos estas vocaciones, con el fin de aumentar en el futuro la elección entre el público juvenil, y especialmente en el femenino, de estos estudios. Un programa dirigido a estudiantes de primer a tercero de la ESO consistente en una serie de workshops, exposiciones y concursos.

Y es que, en España, solo 15 de cada 1.000 graduados tiene formación STEM. Las mujeres están infrarrepresentadas en estos ámbitos, con lo que se está produciendo una pérdida de gran talento. Esta situación supone un desafío para la selección de recursos humanos.

Por ello, es importante entender que STEM es un campo que está presente, cada vez más, en las estrategias de desarrollo, porque todos somos conscientes de que saber de ciencias, ingeniería, tecnología y matemáticas es cada vez más importante para cualquier persona, tanto para los que van a usar a diario estos conocimientos como para los que en realidad van a aprovechar las aptitudes, habilidades y valores que implica la formación STEM.

En el mundo empresarial nos enfrentamos a una gran revolución. Nuestra economía se digitaliza y automatiza, las empresas tienen que transformarse rápidamente para sobrevivir. Quiénes no incorporen estos avances perderán competitividad y a la larga implicaría su desaparición.

La necesidad de profesionales de este perfil se incrementará en un 14% hasta 2020, mientras que el resto solo lo hará en un 3%. En dos años hará falta cubrir más de un millón de puestos de trabajos científicos y tecnológicos en Europa. Seamos conscientes de que el enfoque STEM aporta conocimientos, habilidades, aptitudes y valores, además de un pensamiento crítico y una mejor comprensión de los problemas.

"A través del programa Ciencia y Tecnología en femenino fomentaremos estas vocaciones, con el fin de aumentar en el futuro la elección entre el público juvenil, y especialmente en el femenino, de estos estudios."

ARTÍCULO.

BRECHA DE GÉNERO EN LA TECNOLOGÍA, UN RETO SOCIAL

Si en algo estamos de acuerdo los padres y madres de hoy, mientras miramos crecer, hablar y jugar a nuestros hijos e hijas, es que vivirán en un mundo marcado como nunca antes por la tecnología. Ésta es, sin duda, una de las palabras que más se utiliza en los últimos tiempos. Y la que más se ha diversificado. Ese universo que antes veíamos como lejano, habitado por científicos, ingenieras, cohetes y robots, hoy lo llevamos en nuestros bolsillos, lo consultamos ante cualquier duda, lo vemos entrar en cada habitación de nuestras casas.

Hemos tenido que adaptarnos a esta revolución tecnológica, pero nuestros menores ya han nacido en ella. Y cualquiera que sea el camino que sigan en la vida, tendrán que manejarla, entenderla, adaptarse a su esencia de renovación permanente. Muchas cosas cambiarán. Más de la mitad de los trabajos a los que se enfrentarán, aún ni existen. La forma en la que trabajarán será distinta, y se organizará de forma diferente. Las formas en que se relacionarán, se informarán, o se curarán cuando enfermen, serán distintas. Y, además, al parecer todo cambiará rápido, de forma exponencial, casi en el transcurso de una o dos generaciones.

La gran pregunta

Así pues, la gran pregunta a la que nos enfrentamos como padres y como madres, pero también los docentes, es: ¿Cómo los educamos para ello? ¿Cómo los preparamos, qué instrumentos cognitivos y sociales debemos proporcionarles, si casi todo lo que les enseñemos estará anticuado cuando se enfrenten al mundo que les tocará vivir? Y, además, ¿estamos preparados para educarlos así?



REMEDIOS FERNÁNDEZ

- Experta en tecnologías creativas, innovadoras y educativas. Emprendedora digital.
- Autora del blog MomandGeek.com, un espacio para experimentar, aprender y disfrutar de la tecnología en familia y ganador de varios premios a nivel nacional. Y autora de la sección tecnológica #AlmeríaTech de La Voz de Almería.
- Además, desarrolla y colabora con iniciativas para despertar las vocaciones científicas y tecnológicas, y fomentar habilidades digitales en jóvenes, mujeres y familias. Presidenta también la asociación 'La Jaquería', espacio hackspace en el Liceo Erasmus de Almería.

En mi opinión, más que conocimientos debemos enseñarles formas de pensar, proporcionarles las herramientas para gestionar el cambio constante, la innovación. Tendrán que saber adaptarse, pues ésta es la clave de la supervivencia en un mundo en transformación.

Por ejemplo, ya estamos viviendo, dicen las y los expertos, la cuarta Revolución Industrial. Solo las palabras impresionan. Se define como la llegada de la inteligencia a las máquinas que, ya en el siglo XIX, nos había cambiado la forma de trabajar, y de vivir. Las máquinas harán desaparecer millones de puestos de trabajo en todo el mundo, pero no crearán otros tantos para absorber toda la masa de desocupados que se creará. Algunos dicen que no será para tanto, que solo habrá una transición, como tantas que ha habido en la historia.

En el campo de la robótica educativa, por otro lado, siempre tengo presente que los robots que llevo a las clases y talleres, o los programas con que enseño a manejarlos, quedarán obsoletos en unos años. Por ello, me esfuerzo más en enseñar a los niños el razonamiento que hay detrás de cada uno. Les muestro el problema del que se partió, y cómo ese aparato, o programa, lo solucionó de una forma, que no tiene por qué ser la única. Y lo bueno que tienen los robots, es que, por ahora, se dejan experimentar y hacer todas las locuras que se nos ocurren.

Brecha de género.

Y en este contexto, tenemos, además, el reto de la brecha de género que existe en el mundo tecnológico. En el caso de las muchachas, en general partimos de más atrás. Hay que comenzar por despertar vocaciones y derribar prejuicios y estereotipos. Es cierto que en los últimos años se ven más chicas en las carreras científicas y técnicas, en los laboratorios y las empresas tecnológicas. Pero aún falta mucho camino por andar.

Es un tema muy complejo, y pienso que, por lo tanto, no tiene una solución sencilla. Por ejemplo, nos guste o no reconocerlo, muchos de los estereotipos de género con respecto al mundo tecnológico, siendo sociales, provienen del ámbito familiar. Y allí las instituciones no

“Las máquinas harán desaparecer millones de puestos de trabajo en todo el mundo, pero no crearán otros tantos para absorber toda la masa de desocupados que se creará.”

“...muchos de los estereotipos de género con respecto al mundo tecnológico, siendo sociales, provienen del ámbito familiar.”

pueden, ni deben, llegar con leyes o planes de estudio. En este ámbito la labor tiene que ser distinta, pues se rige por dinámicas distintas. No se puede imponer, hay que convencer.

¿Y cómo? Es una labor de tiempo, pero que debemos hacer ya. Requiere constancia, no descansar ni un día. Hay que divulgar por todos los medios posibles, concienciar, difundir los ejemplos de mujeres científicas, o ingenieras, tanto en la Historia como en nuestro día a día. Debemos romper una inercia social que lleva años acumulada, y esto requiere una considerable energía.

El debate, en todo caso, está abierto. Cada vez se habla más de esto, y se cuestionan los estereotipos. Definitivamente, este será otro de los campos en los que la sociedad que vivirán nuestros hijos e hijas será distinta. Y nuestro deber es educar para ello.

“Hay que divulgar por todos los medios posibles, concienciar, difundir los ejemplos de mujeres científicas, o ingenieras, tanto en la Historia como en nuestro día a día.”

RESEÑA / PRESENTACIÓN

GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA DE MUJERES SORDAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO UNA PRESENTACIÓN DE ANA GUIL

Algo en lo que pocas veces se detiene nadie a pensar, pese a su obviedad, es que las mujeres sordas víctimas de violencia de género, están doblemente afectadas ya que, además de sufrir las consecuencias de la violencia en sí, se encuentran con múltiples barreras sociales que impiden la comunicación, obstaculizando su acceso a la información y provocándoles aislamiento.

Esto es lo que ratifica la Campaña del Secretario General de Naciones Unidas “Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres”, que las mujeres que viven múltiples discriminaciones, tienen más probabilidades de sufrir violencia que todas las demás, siendo sus consecuencias en muchos casos más graves, debido a la dificultad de acceso a los servicios en general.

Inicialmente, algunas de las autoras de la excelente Guía que presentamos, realizaron un sondeo informal para averiguar cuantas mujeres podrían estar afectadas de sordera y encontraron, que no existían estadísticas desagregadas por tipo de discapacidad y menos aún por sexo. El siguiente paso fue realizar el Diagnóstico de la situación de la comunidad sorda en Buenos Aires, teniendo su primera reunión en septiembre de 2015.

Por aquellos días se conoció la terrible noticia de tres casos seguidos de jóvenes violadas, asesinadas y tiradas a la basura en bolsas, algo que impacto terriblemente a la población. Se organizó una marcha de protesta, bajo el eslogan “NI UNA MENOS”. En torno a esta idea, se decidió el concepto de SORDAS SIN VIOLENCIA y su logotipo que representa, en el lenguaje de signos, a una mujer empoderada y acompañada. Todo ello tuvo un enorme seguimiento en los medios de comunicación y desde entonces en todo acto público se utiliza intérprete de signos.



INICIATIVA
"REMOVIENDO OBSTÁCULOS PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA
DE MUJERES SORDAS E HIPOACÚSICAS"



SORDAS
SIN
VIOLENCIA



PARA
2030

GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA DE MUJERES SORDAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

AUTORAS:

**Ester Mancera
Mariela León Bani Mariana
Reuter
Laura Rombolá**

**ÁREA DE GÉNERO DEL
PROGRAMA DE LAS NACIONES
UNIDAS PARA EL DESARROLLO
(PNUD) EN ARGENTINA.**

**48 Páginas. Edición de 2018
ISBN 978-987-1560-78-3**

Sordas sin Violencia (SSV) es actualmente un dispositivo, único en Argentina, que se ocupa de brindar información accesible y acompañar en todo el difícil proceso -denominado por ello Ruta Crítica-, por el que han de pasar las mujeres sordas e hipoacúsicas y sus hijas/os, cuando transitan por situaciones de violencia, garantizando además su acceso a la atención de la salud sexual e integral, y a los servicios de asistencia y justicia.

SSV comenzó a funcionar en abril del 2016 como resultado del trabajo conjunto de dos organizaciones sociales, preocupadas por remover las barreras para el acceso a la información y a los recursos de asistencia, protección y seguridad de las mujeres sordas.

- *Fundador*, que acompaña a las familias de las personas sordas en sus procesos de comunicación y socialización.

- *Enlaces territoriales para la equidad de Género*, especializada en acompañar a mujeres que atraviesan situaciones de violencia.

La premisa fundamental que acompañó desde el comienzo su trabajo, se apoyó en tres ejes:

- La Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- La ley 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

- La Agenda 2030, que plasma los Tratados internacionales de Derechos Humanos en 17 objetivos de Desarrollo sustentable.

Dos de las autoras de esta interesante y novedosa Guía que acaba de publicar en 2018 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), son Ester Mancera, psicóloga coordinadora operativa del Programa Sordas Sin Violencia y Mariela León Bani, coordinadora de abordaje de las ILSA.

Del programa de Atención de la Salud Integral de las mujeres y sus hijos/as se encarga Elisa Mottini, Trabajadora Social y responsable del programa.

En colaboración con Mariana Reuters, pusieron en marcha a partir de 2010, el Programa primero en la región, de asistencia, acompañamiento y acceso a la información para mujeres sordas e hipoacúsicas víctimas de violencias (SSV).



ANA GUIL BOZAL

Ana Guil Bozal es profesora e investigadora en la Universidad de Sevilla desde 1980. Doctora en Psicología Social, Catedrática de Escuela Universitaria y docente en la Facultad de Psicología, imparte cursos de doctorado, máster y seminarios sobre Género, tanto en Sevilla como en diversas universidades a nivel nacional e internacional, en los últimos años especialmente en Cuba y Colombia.

Especialista en Barreras a la promoción profesional de las mujeres en la Universidad y el Sistema de Ciencia y Tecnología, es responsable del Grupo de Investigación "Género y Sociedad del Conocimiento" (HUM-219), del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación de la Junta de Andalucía. Es miembro activo de diversas asociaciones feministas y psicológicas, en 2012 recibió el premio Florence Denmark and Gori Gunwald, que concede el International Council of Psychologists a quienes destacan por su investigación feminista.

En 2017, Sordas sin Violencia obtuvo el Innovation Facility del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, fondo que les permitió desarrollar a todas ellas, junto con Laura Rombolá, la Guía de recomendaciones para el acceso a la Justicia de mujeres Sordas, que les ofrecemos.

SSV lleva atendidas actualmente a más de 150 mujeres, necesitando dos de ellas ingresar en casas de acogida. Consideran fundamental el trabajo en equipo y que, quien acompañe a la víctima, sea también sorda para que pueda sentirse comprendida. Igualmente ven necesario compartir el trabajo entre intérprete y mediadora sorda.

Han creado un dispositivo específico para poder denunciar a través del WhatsApp. El acompañamiento es integral tanto para iniciar el primer contacto, como para traducirles a la lengua de signos las leyes, normativas y documentos más necesarios para que cuando las estén atendiendo, comprendan lo que les dicen y lo que firman, ya que una gran parte de la población sorda, no ha tenido acceso a educación especial y no lee ni escribe, ni categoriza el mundo como quienes utilizamos la mediación lingüística.

En su afán de romper barreras han conseguido dos grandes logros: el botón antipánico y el Programa de acceso a la Salud integral para SSV y para sus hijos e hijas. Así mismo, organizan Talleres para generar confianza en grupos de mutua ayuda, tratando de que nadie quede fuera, con colectivos LGTBI+, indígenas, rurales y con discapacidad.

Su Guía de recomendaciones, resume muchas de estas buenas prácticas en una serie de puntos imprescindibles, cuando se trabaja para remover los obstáculos en el acceso a la justicia que encuentran en la actualidad las mujeres sordas e hipoacúsicas. Nos introduce en la cultura de las mujeres sordas, en cómo están afectadas doblemente por la violencia, en sus derechos, especialmente el derecho a una comunicación inclusiva en la que estén siempre presentes intérpretes y mediadoras sordas. Toda gira en torno a la idea central de que nadie se quede atrás, tampoco las mujeres sordas.

ARTÍCULO.

APRENDIENDO JUNTO A CIENTÍFICAS Y TECNÓLOGAS JORDANAS

Pocos factores son más influyentes y a veces determinantes del futuro de una mujer que su nacimiento dentro de una u otra cultura. Las decisiones que tomamos los hombres y las mujeres tienen múltiples condicionantes, pero la heterogeneidad de los condicionantes para las mujeres, según el sitio donde vivamos es marcadamente superior.

En este artículo quiero compartir lo que me enseñaron un grupo de mujeres científicas jordanas, todas ellas exitosas y muchas trabajando por alcanzar su éxito, su realización personal, que cada una ha entendido de modo diferente. Me enseñaron acerca de cómo han influido las tradiciones culturales como condicionantes de sus decisiones y sus concepciones personales de éxito y felicidad.

El Reino Hachemita de Jordania limita al norte con Siria, al noreste con Irak, al sureste con Arabia Saudita, al suroeste con el mar Rojo y al oeste con el mar Muerto, Israel y Palestina. Su capital y ciudad más poblada es Amán, y la más turística, probablemente Petra. Amán es una ciudad muy tradicional, especialmente en la zona de su centro histórico, mientras que en Petra la presencia de beduinos nos recuerda dónde estamos, pero visitando la ciudad estaremos rodeados de turistas internacionales por doquier, pantalones cortos y escotes normales de la cultura occidental se mezclan con trajes típicos sin dificultad alguna de convivencia temporal. Áqaba es otra ciudad muy conocida porque se encuentra a orillas del Mar Rojo, ideal para la práctica del buceo. La ciudad de Áqaba es una ciudad acostumbrada a la afluencia de turistas, pero con la particularidad de ser limítrofe con Arabia Saudí, que como bien se sabe, es de los países más duros y estrictos a día de hoy



TANIA MAZZUCA

- Tania Mazzuca Sobczuk terminó la carrera de Ingeniería Química en la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Argentina, homologado por el Ministerio de Educación español. Se desplazó a la Universidad de Almería para realizar sus estudios de Doctorado en el grupo de Biotecnología de microalgas Marinas de la Universidad de Almería, donde obtuvo el título de Doctora en Ingeniería Química.
- Trabaja como profesora en el Área de Ingeniería Química en la Universidad de Almería. Su campo de investigación es la producción de biomasa, extracción y purificación de sustancias procedentes de microalgas marinas. Posee varias patentes y publicaciones referidas a estos temas
- Ha realizado numerosas estancias en el exterior (Nueva Zelanda, Alemania, Jordania, Corea del Sur, Argentina, entre otros) y trabaja con investigadores de diversos países.

culturalmente con la mujer. Aunque esto lo digo sin haber vivido personalmente la experiencia de visitar Arabia Saudí, he escuchado anécdotas en primera persona que me han llevado a pensarlo: una mujer que acompañaba a su marido en un viaje en bicicleta alrededor del mundo pero que no pudo atravesar Arabia en bicicleta (sí su marido) y se tuvieron que reencontrar en Áqaba, hombres a los que no se les permitió salir del hotel por vestir pantalón corto, etc... Jordania es un país muy bello que una parte de sus habitantes maltratan mientras otros trabajan por él: no sorprende ver que una persona arroje basura desde la ventanilla del coche cuando acaba de beberse el café (a mí me arrojaron sin quererlo una lata de cerveza en la cabeza y bajaron a disculparse), pero hay organizaciones que trabajan para proteger el medio ambiente, cuidar a sus habitantes y mejorar la calidad de vida. Dentro de estos contrastes tan notorios, cuando paseas por sus calles no paras de escuchar voces que te gritan: "Wellcome to Jordan" a cada momento, taxistas pitando ofreciendo cansinamente sus servicios. Mientras en las calles las mujeres caminan serias, discretas, y seguras, a veces en grupos de mujeres, a veces con niños, los hombres suelen verse pasar en grupos sonriendo, cogidos de la mano y bromeando entre sí.

Mi experiencia me enseñó que muchas mujeres no están en la calle paseando porque estudian. Las Universidades en las que he trabajado tienen una notoria concurrencia de mujeres en sus aulas, siendo una universidad tecnológica y la otra científica. Nada pudo sorprenderme tanto y despojarme de ideas preconcebidas. Así es que intenté informarme con las protagonistas, y, esta es la información que, aclarado el contexto, quisiera compartir.

Una mujer en Jordania, según su propio testimonio, estudia en idénticas condiciones que un hombre en la Universidad. El hecho de tener estudios superiores sitúa a la persona, igual que en países occidentales en una buena posición a ojos de la sociedad. He interactuado con mujeres terminando sus trabajos finales en temas tecnológicos, que observé trabajando codo a codo con sus tutores, profesores varones, con las mismas actitudes que podemos observar entre profesores y

"Una mujer en Jordania, según su propio testimonio, estudia en idénticas condiciones que un hombre en la Universidad."

estudiantes en países de occidente. Las diferencias no estaban a la vista en este contexto. Las diferencias, me explicaron, vienen desde la familia y el ideal de felicidad y realización personal que se construye alrededor de la mujer.

Cuando una mujer decide continuar sus estudios superiores (Máster, Doctorado), fuera de Jordania, tiene que estar preparada para escuchar voces a favor y en contra de su decisión. Sólo las familias más progresistas apoyan la idea de que una mujer pueda ser feliz realizándose profesionalmente y postergando la búsqueda de una pareja en su vida. Si bien estudiar está muy bien visto socialmente porque asegura que la mujer sea culta y preparada, la mayor preocupación es que una mujer, pasada cierta edad, tiene difícil encontrar un buen marido. Estudiar para mejorar las posibilidades de encontrar un buen marido es lo que está muy bien visto en la sociedad, estudiar como forma de realización personal, porque te interese el estudio, sólo es entendido por la parte más progresista de la sociedad, y algunas de las mujeres con las que me entrevisté se mostraron orgullosas de pertenecer a este reducido sector, pero me confesaron las dificultades. Cuando la familia te apoya en la decisión de continuar los estudios terciarios es más sencillo escuchar sin prestar demasiada atención a algunos profesores que te sugieren que “no te dejes envolver por esta situación y no te olvides a ti misma”, advirtiéndote que seas consciente que aunque hoy pienses que estás haciendo lo correcto, cuando vuelvas tendrás más de 30 años y te será difícil encontrar un buen marido para formar una familia, y que te podrás arrepentir de la decisión que has tomado de irte a estudiar fuera. El valor de una mujer, bajo este punto de vista, va unido a su capacidad de procrear, por lo que, si eres mayor, eres menos valorada. Si tienes la suerte de que tu familia te apoye, es más fácil que cuando tu familia te niega la posibilidad que has ganado de irte a estudiar fuera porque les da miedo que viajes sola, que vivas sola, que te enfrentes sola al mundo exterior. Así, cuando finalmente te has decidido a marchar, te puede surgir una segunda dificultad, que no proviene ya de dentro de tu cultura, sino del choque cultural al que te debes enfrentar... ¿utilizaré el hiyab haciendo notoria mi diferencia

“Sólo las familias más progresistas apoyan la idea de que una mujer pueda ser feliz realizándose profesionalmente y postergando la búsqueda de una pareja en su vida.”

cultural con el mundo o postergaré su uso a mi regreso a casa? Por supuesto que hay mujeres que ni siquiera se plantean este interrogante: unas porque han elegido no utilizarlo (situación que no es demasiado extraña en Jordania) y otras porque, por convicción, jamás se plantearían dejar de utilizarlo. Sin embargo, hay casos de mujeres a las cuales en el seno de su propia familia les han aconsejado ser flexibles, y que les iba a resultar mucho más fácil la vida si dejaban de utilizar el hiyab en occidente, aunque finalmente, ninguna de estas valientes mujeres que he conocido tomó ese camino.

El regreso también ofrece algunos contrastes según las vivencias que me han relatado. Te incorporas a un mundo laboral donde tienes que trabajar en equipo con tus compañeros de trabajo, y para algunos de ellos, resulta incómodo socialmente trabajar codo a codo con una mujer soltera y joven, lo cual limita un poco la amplitud de personas con las cuales puedes integrarte sin tabúes para trabajar. No es que te consideren inferior, porque incluso puedes llegar con una titulación superior a ellos, es que socialmente no es lo habitual. Incluso la comunicación con otras mujeres puede verse dificultada, porque te consideran como alguien distinto, diferente.

Un toque de ayuda puede llegar o no de la mano de la familia a la que perteneces, ya sea por su mentalidad abierta, por el nombre de la familia de la que provienes, que puede abrir puertas por el solo hecho de ser mencionado, o incluso por el origen genuino de esta familia (que sea origen jordano al 100% o no). Esto, según me han informado, es especialmente importante a la hora de acceder a puestos de mayor responsabilidad y poder. Esto es algo que “la gente conoce” pero que no es una regla escrita.

El sentir de estas mujeres que han tenido que conseguir una beca, han ido en contra de la lógica social al irse a estudiar fuera y han trabajado duro para conseguir sus objetivos, el que a su regreso les pregunten de qué familia provienen les resulta un poco frustrante. Ya no sólo porque les pueda cerrar puertas sino por todo lo contrario, por el hecho de que les pueda abrir más puertas el pertenecer a determinadas familias que el haberse ganado los méritos con el propio

“...tienes que trabajar en equipo con tus compañeros de trabajo, y para alguno de ellos, resulta incómodo socialmente trabajar codo a codo con una mujer soltera y joven, lo cual limita un poco la amplitud de personas con las cuales puedes integrarte sin tabúes para trabajar”

esfuerzo, y que los logros profesionales se les atribuya al nombre familiar y no al esfuerzo personal. Si bien esto último afecta tanto a hombres como a mujeres, el hecho de que por ser mujer hayas tenido que derribar más barreras sociales para lograr tus objetivos te hace sentirte aún más afectada si cabe. Otra consecuencia indeseada del acceso a puestos de poder por parte de personas no por su talento sino por sus orígenes, es que, cuando estas son mujeres, el mundo las ve como representantes de lo que son las mujeres en el país, cuando no son el reflejo real.

Lidiando con estas dificultades, es fácil entrar en una dinámica donde te quejas continuamente, pides cambios, reclamas, y llegas a pensar en abandonarlo todo, irte y cambiar. Pero estas mujeres tienen un secreto, que consiste en calmarse y aplicar esa flexibilidad mental que las llevó a ser diferentes a aceptar que no podrán cambiar todo a la primera, asumen algunos aspectos de la realidad que no les agradan pero que es necesario consensuar para poder realizar su docencia y su investigación, mientras que siguen, poco a poco intentando encaminar las cosas que desean mejorar.

Visto desde fuera, como visitante, Jordania tiene un alto porcentaje de estudiantes mujeres, incluso en carreras tecnológicas y científicas, que visten con libertad y de forma heterogénea. Ahondando un poco más en la opinión de algunas de las protagonistas, es un camino en igualdad sólo hasta un límite, que es tácito y está dado por los referentes culturales. Pero ¿qué sociedad actual no impone ideales de belleza, felicidad y placer que dificulten el camino a la felicidad de sus ciudadanos y ciudadanas? ¿tendremos que aceptarlos todos sin más?.

***“Visto desde fuera,
como visitante,
Jordania tiene un alto
porcentaje de
estudiantes mujeres,
incluso en carreras
tecnológicas y
científicas...”***

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD DE MURCIA

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



UNIDAD PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- **Directora: Carmen López Triguero.**
- **Responsable de la Unidad: Concha Pando Navarro.**



Carmen López Triguero

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

Carmen López Triguero (C.L.T) La Unidad nace como consecuencia de la previsión de la existencia de unidades en todas las universidades en la Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. ("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 mujeres y hombres.")

En nuestra Universidad la Unidad se creó en diciembre de 2010 y su objetivo esencial es velar por que el principio de igualdad real impregne todas las actuaciones de nuestra institución, al tiempo que se contribuye a su consecución en nuestro entorno social mediante la educación en este valor del alumnado universitario.

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

C.L.T. Las últimas actuaciones más significativas son:

- Aprobación del Reglamento por el que se aprueba el procedimiento para el cambio de nombre propio de uso común, a efectos internos, de las personas transexuales, transgénero e intersexuales que estudian o que prestan servicios.
- Convocatoria de la I Edición Premios al mejor Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster en Materia de Igualdad de Género.
- Aprobación y puesta en marcha del Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.
- Campaña contra la violencia de género y por unas fiestas libres de agresiones sexuales.

I.G. ¿Cuáles son los principales retos?

C.L.T. En términos generales, contribuir a la sensibilización y concienciación sobre todo lo referente a la igualdad y la violencia de género; en el plano concreto, elaborar nuestro II Plan de Igualdad.

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

C.L.T. Debería darse una mayor formación entre el Personal Docente y de Administración sobre igualdad, lo que contribuiría, además de a la concienciación, a que la perspectiva de género fuese introducida mayoritariamente en la docencia y la investigación, así como en las normas y protocolos que rigen la institución.

También debería cumplirse el principio legal de presencia equilibrada de mujeres y hombres en tribunales de oposición, comisiones de valoración y selección, candidaturas electorales, equipos de gobierno y dirección, etc..

De medida más urgente considero todas las acciones relacionadas con la prevención de los diversos aspectos de la violencia de género destinadas, especialmente, al colectivo estudiantil.

“...contribuiría, además de a la concienciación, a que la perspectiva de género fuese introducida mayoritariamente en la docencia e investigación, así como en las normas y protocolos que rigen la institución”

I.G. 5. ¿Qué papel deben jugar el resto de las instituciones (regionales, nacionales o europeas) en la consecución de estos objetivos?

C.L.T. Las instituciones públicas deben liderar la lucha por alcanzar estos objetivos. Es fundamental que se produzca colaboración íntima entre todas las instituciones para conseguir la implantación de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad. Las sinergias que se crean en estas colaboraciones son muy fructíferas y generan proyectos de futuro muy interesantes.

“Es fundamental que se produzca colaboración íntima entre todas las instituciones para conseguir la implantación de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad”

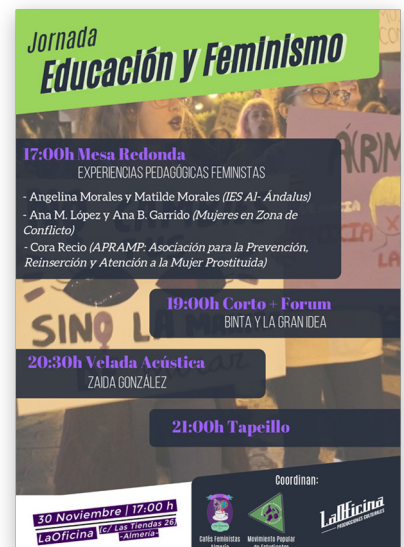
TERRITORIO ESTUDIANTE: JORNADA EDUCACIÓN Y FEMINISMO

Esta jornada nace de la necesidad de acercar una perspectiva de género a otros ámbitos fuera del escolar. La reflexión crítica sobre el papel del feminismo en la educación no debe limitarse a espacios de formación reglada, sino realizarse en espacios transversales donde quepan todo tipo de personas. Así, Cafés Feministas Almería y el Movimiento Popular de Estudiantes nos unimos, en coordinación con LaOficina Producciones Culturales, para trabajar en la creación de una jornada que dé cabida a la participación de personas implicadas en la educación en igualdad fuera del marco académico convencional.

Partiendo de esta idea, buscamos a personas que trabajan en lo extraordinario desde lo cotidiano. De este modo, el viernes 30 de noviembre, nos acompañaron mujeres diversas a las que les une la lucha diaria por la igualdad en la formación. Contamos con la participación de Angelina Morales y Matilde Morales, dos profesoras encargadas del área de igualdad del IES Al-Ándalus, Ana M. López y Ana B. Garrido, voluntarias de Mujeres en Zona de Conflicto y Cora Recio, trabajadora de la Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida (APRAMP). Todas ellas contaron sus experiencias y nos acercaron a su trabajo incluyendo valores de igualdad en la transmisión de conocimientos, de una forma transversal, tanto en la formación reglada como en la no reglada. Estas mujeres destacan por su firme compromiso con el feminismo y lo transmiten a través de la educación. Todo ello se desarrollará en una mesa redonda donde, además de poder escuchar las experiencias, las personas que asistieron pudieron interactuar con las ponentes.

Esta jornada contó además con un pequeño cine forum en el que se proyectó el mediometrage 'Binta y la gran idea' de Javier Fesser para, posteriormente, poner en común las ideas que nos ha transmitido el visionado de la película y encontrar los aspectos más relacionados con la jornada.

Para finalizar la jornada, pensada desde una perspectiva distendida, disfrutamos de una velada acústica con Zaida González y de un tapeo con opción vegana en el cual los y las asistentes pudieron entablar conversaciones y compartir otras experiencias.



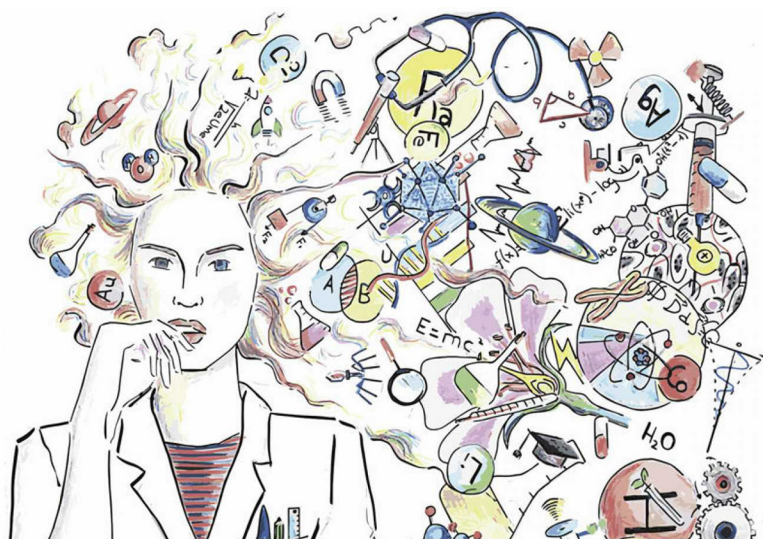
·Fecha: 30 de noviembre de 2018.

·Lugar: LaOficina. Calle de Las Tiendas nº 26

·Coordina: Cafés Feministas Almería, Movimiento Popular de Estudiantes, y LaOficina Producciones Culturales.

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 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...



INICIATIVAS POR EL 11F: DÍA DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

La Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería ha apoyado a las profesoras que realizan visitas a centros de secundaria y bachillerato para hablar de Ciencia y despertar así las vocaciones científicas.

UNA REFLEXIÓN SOBRE EL DÍA DE LA MUJER CIENTÍFICA

Míriam Álvarez Corral, *Profesora titular de Química Orgánica de la UAL*

Siempre he estado interesada en la difusión de la ciencia en general y de la química en particular, y uno de los públicos más agradecidos que he tenido ha sido el alumnado de bachillerato. Son esponjas ávidas de información y en todas las ocasiones, que han sido múltiples en estos años, en las que me he podido dirigir a ellos y ellas, la experiencia ha sido de lo más enriquecedor.



Sin embargo, debo de confesar que nunca había realizado un enfoque dirigido a la mujer. No me lo había planteado, quizás porque he tenido la gran suerte de pertenecer a una familia de mujeres trabajadoras, mi abuela, mi madre, mis tías...en la que lo normal era eso, que la mujer trabajara igual que el hombre. O quizás porque en mi vida universitaria la gran mayoría de las veces he trabajado en un ambiente de respeto e igualdad. Obviamente, aun así, no he sido ciega a los múltiples casos de discriminación que desgraciadamente existen en nuestra sociedad. Por eso, cuando Elena Cueto se puso en contacto conmigo para que participara en el ciclo de conferencias que estaba organizando en su instituto sobre la mujer en la ciencia, no dudé en participar.

Debo reconocer que al principio me surgieron dudas de cómo enfocar la charla, pero la ayuda ofrecida por la Vicerrectora de Estudiantes y Empleo fue decisiva. El resultado final de la experiencia ha sido altamente gratificante. El interés mostrado por las alumnas y también, y no menos importante, por los alumnos del IES Las Marinas fue un feedback tan positivo, que me hizo a mí aprender más que a ellos y ellas. La mejor forma de transmitir mi experiencia, es que la cuenten las personas implicadas.

CHARLA SOBRE EL DÍA LA MUJER CIENTÍFICA

Elena Cueto Avellaneda, Profesora de Biología del IES Las Marinas (Roquetas de Mar)

Leyendo el libro de Chimamanda Ngozi "Todos deberíamos ser feministas" me di cuenta de la importancia de tener referentes en la vida, y era consciente de que mi alumnado carecía de referentes de mujeres científicas. Así aprovechando la efeméride de la mujer y la niña en la ciencia me decidí a organizar unas charlas personales para ellos y ellas, donde pudieran conocer de primera mano la existencia de diferentes mujeres que se dedican y aman la ciencia desde distintas perspectivas.

En mi búsqueda de estas mujeres recurrí en primer lugar a la plataforma 11defebrero.org, pero al tener aún poca difusión no encontré todos los perfiles que buscaba. Pensé tirar de agenda y recurrir a personas que conocía o había conocido a lo largo de mi formación. Di entonces con Miriam Álvarez, que me había dado clase de Química Orgánica Ambiental durante el estudio de mi licenciatura. Enseguida estuvo dispuesta a venir, y a participar en esta educación/concienciación de la importancia de saber que todos y todas estamos preparados para adentrarnos en la ciencia, sea cual sea nuestro sexo.



El 13 de febrero acudió a nuestro centro el IES Las Marinas, donde mis alumnos y alumnas de 1º bachillerato esperaban expectantes, más de lo que imaginé, para ver qué nueva mujer nos contaba su experiencia. Miriam tenía, gracias a su trabajo en la UAL, las tablas suficientes como para hacerse con la clase en un momento, y mantuvo la atención del alumnado durante toda la charla, de aproximadamente una hora.

Nos mostró con una presentación entretenida cuántas mujeres han contribuido en la ciencia y en la mayoría de los casos sin el merecido reconocimiento.

El primer paso para respetarlas y admirarlas es conocerlas, saber de su existencia. Y este paso ya lo hemos dado. Posteriormente comentó su perfil de investigadora y sus proyectos, lo cual entusiasmó a chicos y chicas. Dejó claro que estamos necesitados de jóvenes que se dediquen a esto, porque hay mucho que hacer, mucho trabajo por realizar, a pesar de las dificultades que este camino conlleva.

Mi alumnado, al principio tímido, se fue animando a preguntar sus dudas, desde más personales a más científicas. Miriam con paciencia y tranquilidad fue resolviendo sus inquietudes.

Para mí fue muy satisfactorio ver que mi idea estaba funcionando y personalmente especial fue recordar cuando yo estaba sentada como alumna escuchando las clases de Miriam.



El alumnado quedó encantado y dejaron algunas de sus impresiones reflejadas en sus redes sociales, adjunto algunas, con permiso de ellas y ellos:



pablo pero no picasso
@pablorm01

Hoy he aprendido que existen prometedoras alternativas a la quimioterapia en desarrollo y la verdad me gustaría trabajar algún día en ellas
[@yosoydeciencia](#)



Carmen Muyor
@cmuyor2001

El objetivo principal de la síntesis química, además de producir nuevas sustancias químicas, es el desarrollo de métodos más económicos y eficientes para sintetizar sustancias naturales. [@yosoydeciencia](#)



Kim Ag Sch
@Kimas30

El DDT (Dicloro difenil tricloroetano) es un plaguicida que se utilizó masivamente y Rachel Carson (bióloga marina) demostró que este se acumulaba y era perjudicial para el medio ambiente. Actualmente está prohibido utilizarlo 😊
[#cuidemosdelmedioambiente](#)
[@yosoydeciencia](#)



Noelia García
@Noelia_cgj

Pues hoy no puedo destacar solo un concepto que haya aprendido, porque hemos visto muchas cosas distintas, pero si puedo asegurar que las profesoras imponen hasta cuando ya has terminado la carrera 😊 ¿no
[@yosoydeciencia](#) ?



Lau 🍌
@laurmo28

La síntesis de compuestos no es más que crear una sustancia compleja a partir de sustancias simples, así cuando un compuesto se encuentra muy limitado en la naturaleza 🌲 se puede producir más cantidad en un laboratorio 🧪🔬 [@yosoydeciencia](#)



mirellalm
@mirellalm_

Increíble el que no se le de más importancia al grupo de mujeres afroamericanas que crearon la nave del apolo 11 que al propio hombre que viajó en esta nave [@yosoydeciencia](#)
[#máshistoria](#)



Lizzy
@martxxmm

Me ha gustado bastante la investigación de Miriam... por cierto Estela me cayó genial y su trabajo también me parece súper interesante. Creo que estas charlas en vez de ayudarme a decidir lo que quiero hacer me están liando más :/
[@yosoydeciencia](#)



PRIMER CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



- Fecha: 9-13 julio de 2018.
- Lugar: Universidad de Almería.
- Organiza: Universidad de Almería.
- Colabora: Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

Consolación Gil Montoya, *Catedrática del Área de Arquitectura y Tecnología de Computadores de la UAL*

En julio de 2018 se ha desarrollado en la Universidad de Almería el primer campus tecnológico de chicas destinado a estudiantes de ESO. Este campus ha sido coordinado por Consolación Gil, catedrática de Arquitectura y Tecnología de Computadores del departamento de informática de la Universidad de Almería con el apoyo de Maribel Ramírez, Delegada del Rector para la Igualdad de Género. También ha colaborado en esta iniciativa la Escuela Superior de Ingeniería y el Departamento de Informática de la Universidad. A su vez, el campus ha estado monitorizado por Remedios Fernández, experta en tecnologías creativas, innovadoras y educativas y mentora en STEM Talent Girl; Violeta Sáez, estudiante del Grado en Ingeniería Informática y escritora; Roxana F. Marinca, estudiante del Grado en Ingeniería Informática e ilustradora profesional; y con la colaboración de Ángeles Hoyo Sánchez, estudiante del Máster de Ingeniería Industrial y becaria en el grupo Automática, Robótica y Mecatrónica.

Esta actividad surge debido a que las carreras técnicas y especialmente la informática han sufrido en los últimos años una disminución en el número de vocaciones que es especialmente aguda entre las mujeres. En este sentido, en el último año el porcentaje de mujeres matriculadas en informática ha alcanzado su nivel más bajo en España. Dado que prácticamente no existe en secundaria una asignatura obligatoria relacionada con la informática, existen un gran desconocimiento sobre la misma. Por tanto, el objetivo del campus ha sido despertar vocaciones ingenieriles en la informática, un área donde la demanda de ingenieras e

ingenieros cualificados es cada vez mayor, mediante un enfoque integral que ha abarcado diferentes posibilidades para que el alcance social y temporal sea mucho mayor.

Otro de los objetivos del campus ha sido eliminar estereotipos relacionados con las titulaciones de ingeniería informática, una disciplina que nos proporciona los conocimientos, capacidades y destrezas para desarrollar las tecnologías del futuro, las denominadas Tecnologías de la Información (TI) y es importante que las mujeres estemos preparadas para participar en ese futuro, para decidir cómo queremos que sea nuestra sociedad.

A través de este primer campus, se busca conseguir que sea una actividad continuada que trabaje diferentes aspectos del problema para cambiar la tendencia y llegar eventualmente a unos niveles saludables de matriculación, que permita la conformación de comunidades de práctica dentro de las carreras informáticas, grupos de apoyo y evite el panorama actual de grupos completos o cursos de máster exclusivamente masculinos.

Al mismo tiempo se ha tratado de crear comunidades que compartan material educativo, experiencias y que haya un traspaso de información entre Universidades (nos hemos coordinado con las Universidades de Málaga y Granada) para detectar puntos fuertes y aspectos de mejora.

Ha habido una gran aceptación del campus, dado que lo han solicitado más de 80 chicas de centros de secundaria de toda la provincia de Almería para cubrir un total de 35 plazas. La relación de las chicas con las monitoras ha sido excelente al igual que el ambiente de cooperación y creatividad entre las propias chicas.

Se han realizado actividades a diferentes niveles, desde programación, diseño web, robótica, diseño de videojuegos, prácticas con arduino, incluyendo además actividades donde se han dado a conocer mujeres que han hecho grandes inventos en el mundo de la informática, pero que son muy desconocidas. También ha habido charlas de mujeres relacionadas con el mundo de la empresa como fue la visita de Ana Arrese Romero-Rato, Directora del Centro de Innovación Tecnológica de VIEWNEXT de Almería, que compartió su experiencia con las chicas. Todo ello se ha llevado a cabo con una metodología de "aprender haciendo" mediante equipos de aprendizaje cooperativo y acompañado de grandes dosis de creatividad y diversión.

La evaluación de la experiencia ha puesto de manifiesto el desconocimiento que sobre los estudios de informática existe en el nivel de secundaria, así como muchos estereotipos (es cosa de hombres, es para frikis, es abstracta y difícil), que se han ido disipando a lo largo del campus. Los resultados de la

encuesta final pasada a las chicas muestran que para muchas de ellas ha sido una experiencia muy enriquecedora en distintos aspectos y principalmente les ha permitido cambiar la percepción que tenían de la Informática e incluso algunas de ellas comentan que ahora se plantean hacer el grado en Ingeniería Informática después de esta experiencia del campus tecnológico.

A título ilustrativo, el comentario de una alumna al final del mismo ha sido el siguiente: “Lo que más me ha gustado ha sido el acercamiento a esta materia tan interesante que normalmente está olvidada, me ha gustado mucho conocer a gente nueva y sobre todo la variedad de cosas que se pueden realizar tan diferentes”.

Deseamos seguir realizando este campus en futuros años e ir incorporando a más agentes sociales e institucionales para dar una mayor visibilidad a este tipo de iniciativas.

“CIENCIA Y TECNOLOGÍA EN FEMENINO” PARA COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO.



- Fecha: 4 de octubre de 2018.
- Lugar: PITA.
- Organiza: Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE).
- Colabora: Delegación Territorial de Educación de Almería y Universidad de Almería.

Bajo la denominación ‘Ciencia y Tecnología en femenino’, catorce parques españoles de la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE) desarrollaron una serie de actividades para promover las vocaciones STEM y contribuir a crear un sistema de innovación más competitivo el pasado 4 de octubre. Para el desarrollo de esta iniciativa la tecnópolis almeriense contó con la colaboración de la delegación territorial de Educación de Almería y la Universidad de Almería.

En la inauguración del programa participaron la presidenta del PITA y delegada del Gobierno de la Junta de Andalucía, Gracia Fernández, y la delegada del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería, Maribel Ramírez,

además de la delegada territorial de Educación, Francisca Lourdes Fernández y la directora general del PITA, Trinidad Cabeo.

“Con este proyecto queremos incrementar el porcentaje de alumnas que eligen la especialidad de ciencias o tecnología en educación secundaria, además de cómo Parque Científico y Tecnológico promover las vocaciones STEM y contribuir a la creación de un sistema de innovación más competitivo. Además, desde la Junta de Andalucía destacar que recientemente se aprobó en el Parlamento Andaluz la reforma y actualización de la ley de Igualdad en Andalucía, una ley que refuerza el papel fundamental de la coeducación”, explicó la delegada del Gobierno de la Junta de Andalucía en Almería y presidenta del PITA, Gracia Fernández.

Por su parte, la delegada del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería, Maribel Ramírez incidió en la necesidad de despertar las vocaciones científicas y tecnológicas en las mujeres. “Se nos asignan otros papeles y se nos sigue animando a que desarrollemos nuestros estudios y trabajos en otros ámbitos como la salud o educación. No existe ningún factor intrínseco que haga a las mujeres menos capaces en estudios científicos o tecnológicos. Las mujeres obtienen mejores resultados en matemáticas, física o química, y en general en todas las ciencias experimentales”, señaló Ramírez.

“Hay que estimular las vocaciones científicas y tecnológicas entre todo el alumnado, pero sobre todo entre las chicas. Es cierto que debemos seguir haciendo un gran esfuerzo entre todos, ya que todavía el porcentaje es muy bajo y su potencial es idéntico, pero hay clichés y estereotipos entre las jóvenes. En la Consejería de Educación, el Plan Estratégico de Igualdad de Género pone el énfasis en el trabajo que hay que hacer en el ámbito educativo y en las actividades complementarias, para fomentar estas vocaciones desde un enfoque igualitario y coeducativo”, puntualizó la delegada territorial de Educación, Francisca Fernández.

Más de 500 alumnos y alumnas de primero a tercero de ESO de centros educativos almerienses podrán participar en los talleres que se han organizado en el PITA que cuentan con la colaboración de la Universidad de Almería y Ciencia Divertida. “Son actividades muy prácticas donde se abordarán temáticas innovadoras como la robótica, energías renovables, matemáticas o nanotecnología. Además, los alumnos participarán en el reto común enfocado al programa EUROPA 2020, cuyo objetivo es que sean capaz de presentar propuestas que sirvan como solución a diferentes aspectos de los parques tecnológicos como la sostenibilidad energética, la movilidad o el cambio climático”, indicó la directora del PITA, Trinidad Cabeo.

En total, se llevarán a cabo cuatro jornadas donde más de medio millar de estudiantes tendrán la oportunidad de asistir a conferencias impartidas por científicas, empresarias y tecnólogas que desarrollan su actividad profesional en el Parque o en su entorno más cercano. Una agenda que se complementa con la exposición "Mujeres que cambiaron el mundo", con una muestra de diez paneles protagonizados por mujeres referentes en ciencia y tecnología, tanto pioneras como actuales.



VI JORNADA POLICÍA, DIVERSIDAD Y DERECHOS



·Fecha: 8 de octubre de 2018.

·Lugar: Universidad de Almería.

·Organiza: Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

·Colabora: AJDEPLA, AUGC, LGBTIpol, Sexólogos sin Fronteras, UGT, Asociación Colega de Almería, Asociación Almería con Orgullo y Asociación Chrysalis.

El lunes 8 de octubre, con motivo de apoyo al colectivo LGBTI+, se celebró en la Universidad de Almería las VI Jornada Policía, Diversidad y Derechos. En esta jornada se reflexionó entorno a diversos aspectos que afectan a este colectivo.

La jornada fue inaugurada por Maribel Ramírez, Delegada del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería, acompañada por Fátima Pérez Ferrer, profesora Titular de Derecho Penal de la UAL; Francisco Javier López, coordinador de las políticas LGBTI de la Junta de Andalucía y Ernest Gómez Andújar, agente de Policía Local y formador.

Durante la formación se llevaron a cabo diversas Mesas Redondas poniendo a debate la discriminación y delitos de odio que sufre el colectivo LGBTI+, así como la gestión policial a nivel nacional, local y social de la diversidad en los cuerpos y fuerzas de seguridad.

FOMENTO DE LA LECTURA: FEMINISMOS E IGUALDAD

El miércoles 10 de octubre, en la Jornada de Bienvenida organizada en la Universidad de Almería con motivo de dar comienzo al curso académico 2018/2019 se integró a todo el alumnado a los servicios y utilidades que nuestra universidad tiene a su disposición, ofreciéndoles diversas actividades y puntos de información.

Desde la Delegación del Rector para la Igualdad de Género se estableció un punto de información en el cuál se dio a conocer a toda la comunidad las funciones y competencias de esta delegación, así como la importancia de continuar la lucha para la igualdad de trato y oportunidades.

En este Stand se realizó el Sorteo de dos libros sobre feminismo e igualdad, ya que la lectura se considera una herramienta extraordinaria de trabajo, que fomenta la formación, la información y la sensibilización de las personas.



·Fecha: 10 de octubre de 2018.

·Lugar: Universidad de Almería.

·Organiza: Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

MUJER Y CIENCIA: EXPOSICIONES DE INNOVACIÓN Y ASTRONOMÍA

Durante el mes de noviembre proclamado en nuestra universidad como mes de la "Cultura en igualdad y no Violencia". Dimos comienzo al mes acercando a la comunidad universitaria las Exposiciones "La Mujer, Innovadora en la Ciencia" y "Con A de Astrónomas" en colaboración con la Facultad de Ciencias Experimentales:

• LA MUJER; ELEMENTO INNOVADOR EN LA CIENCIA:

Esta exposición surge de una iniciativa de la Comisión de Mujeres y Matemáticas de la RSME para la celebración del 2007 como Año de la Ciencia y forma parte de un proyecto más amplio que incluye un ciclo de conferencias en distintas universidades e instituciones repartidas por buena parte de la geografía española. Ha contado de manera notable con el apoyo de la FECYT. Está pensada para ser intemporal en un sentido; pretendemos que la disfrutéis en vuestros centros, no sólo en 2007, sino en años posteriores.

• CON A DE ASTRÓNOMAS

Esta exposición consta de 13 paneles en los que se hace un recorrido entre los principales hitos de la astrofísica y el papel fundamental que ha tenido la mujer desde la antigüedad hasta la actualidad. En todas las épocas de la historia ha habido astrónomas que han dedicado sus días, y sus noches, al estudio de los cuerpos celestes.



·Fecha: 6-16 noviembre de 2018.

·Lugar: Hall del Aulario IV. UAL.

·Organiza: Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

·Colabora: Facultad de Ciencias Experimentales.

TALLER “MITOS DEL AMOR ROMÁNTICO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO”



·Fecha: 13 de noviembre de 2018.

·Lugar: Sala de Grados Agustín Díaz Toledo de la Universidad de Almería.

·Organiza: Instituto Andaluz de la Juventud y Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

En continuación con las actividades formativas englobadas en el mes de “La Cultura en igUALdad y no Violencia” el día 13 de noviembre de 2018 se llevó a cabo el Taller “Mitos del amor romántico y prevención de la violencia de género”. Este Taller fue organizado en colaboración con el Instituto Andaluz de la Juventud, y fue impartido por las profesoras de la Universidad de Almería, María José González Moreno y Cristina Cuenca Piqueras.

El taller consistió en romper el mito del ideal romántico de nuestra cultura, la cual, ofrece un modelo de conducta amorosa que estipula lo que “de verdad” significa enamorarse y qué sentimientos han de sentirse, cómo, cuándo, y con quién sí y con quién no.

No enseñaron que es este componente cultural, descriptivo y normativo, el causante de que se desarrollen creencias e imágenes idealizadas en torno al amor que en numerosas ocasiones dificulta el establecimiento de relaciones sanas y provoca la aceptación, normalización, justificación o tolerancia de comportamientos claramente abusivos y ofensivos, erradicando en actuaciones que se acercan cada vez más a la violencia de género.

JORNADA FORMATIVA: LA UNIVERSIDAD ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



Jornada Formativa

LA UNIVERSIDAD ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

MARÍA JESÚS CALA CARRILLO
Profesora titular de la Universidad de Sevilla

ROSA CASADO MEJÍA
Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla

INSCRIPCIONES:
www.uol.es/empleo
(sección actividades)
Se entregará certificado de aprovechamiento a asistentes

16 NOVIEMBRE 2018, 11:00
SALA DE CONFERENCIAS DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

El viernes 16 de noviembre, con motivo del mes de “La Cultura en igUALdad y no Violencia” se llevó a cabo en nuestra universidad la Conferencia-Taller “La Universidad ante la violencia contra las mujeres”.

Esta jornada fue inaugurada por la Delegada del Rector para la Igualdad de Género, Maribel Ramírez Álvarez, e impartida por María Jesús Cala Carrillo, profesora titular de la Universidad de Sevilla y Rosa María Casado Mejía, Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla.

La Violencia contra las mujeres es una problemática social que afecta y tiene consecuencias para un gran número de personas. Va dirigida hacia las mujeres por el hecho de serlo encontrándose mujeres que la sufren en todos los niveles sociales y culturales. La Universidad, como parte de la sociedad, no está exenta de ella. Desde un ámbito como el universitario puede y debe hacerse mucho por la formación para la prevención y detección, así como para la intervención, una vez que la violencia se ha producido.



·**Fecha:** 16 de noviembre de 2018.

·**Lugar:** Sala de Conferencias de Ciencias de la Salud de la Universidad de Almería.

·**Organiza:** Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

·**Colaboran:** Delegaciones Estudiantiles.

PRESENTACIÓN DEL LIBRO: “LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ANTIGUA ROMA”



·Fecha: 20 de noviembre de 2018.

·Lugar: Salón Noble de la Delegación de Gobierno de la Junta de Andalucía en Almería.

·Organiza: Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

Con motivo de la celebración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, invitó a la comunidad universitaria a la presentación del Libro "La Violencia contra las mujeres en la Antigua Roma", de la Catedrática D^a Rosalía Rodríguez López.

TALLER DEL PROGRAMA “POR LOS BUENOS TRATOS”



·Fecha: 21 de noviembre de 2018.

·Lugar: Sala de Conferencias de Ciencias de la Salud de la Universidad de Almería.

·Organiza: Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

La Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la UAL organiza durante todo el mes de noviembre diversas actividades formativas englobadas en el título "Cultura de igUALdad y no Violencia". Dentro de estas actividades se llevó a cabo un taller "Por los Buenos Tratos" para informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad y prevención de la violencia de género a toda la comunidad universitaria.

Este Taller fue impartido por el Grupo de Buenos Tratos de Acción en red-Andalucía en Almería, una ONG que "tiene varias áreas de trabajo entre las cuales el feminismo es una de las más importantes, y que básicamente funciona desde el compromiso con el pensamiento crítico, con una sociedad más democrática y más justa, y respecto a la violencia sexista, hace un trabajo de prevención".

RADIO UAL: DERECHO PARA TOD@S. RINCÓN DE LA IGUALDAD

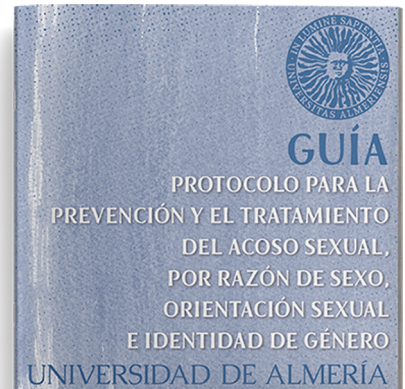


En la sección Rincón de la Igualdad del programa grabado en septiembre "Derecho para Tod@s", se ha tratado una de las iniciativas legislativas en materia de igualdad presentadas en el Congreso de los Diputados: la Proposición no de Ley sobre reconocimiento y visibilización de los logros obtenidos por nuestras deportistas profesionales, presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos y publicada en el BOCG de 16 de julio de 2018. En relación con ella se han recordado los éxitos recientes obtenidos por Carolina Marín, tres veces campeona del mundo de badminton y por las selecciones españolas femeninas de fútbol Sub-19 y Sub-17, campeonas de Europa de este deporte.

Al estar el programa dedicado a la innovación, se han ofrecido algunos datos sobre mujeres inventoras facilitados por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y comentado un artículo de la misma organización titulado "Las mujeres y el sistema internacional de patentes: tendencias alentadoras". También se ha recomendado a los oyentes escuchar la serie de programas del curso pasado emitidos por RADIO-UAL sobre mujeres investigadoras de la Universidad de Almería.

En la siguiente edición de este programa, en el mes de octubre, se ha hecho referencia a la Proposición de Ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres, presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso y publicada en el BOCG de 19 de octubre de 2018, que plantea la reforma de diversos preceptos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO



La Delegación ha elaborado una Guía del protocolo como una de las medidas preventivas del PROTOCOLO de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Almería, aprobado por Consejo de Gobierno el 1/02/2018.

Para su difusión, se han programado unas visitas a las clases de todas las titulaciones, con el fin de que la comunidad estudiantil conozca la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, así como la guía, el protocolo, las actividades formativas puestas en marcha y sepan donde está ubicada la unidad.



Ver Protocolo en www.igUALdad.ual.es

25 DE NOVIEMBRE: DÍA INTERNACIONAL POR LA ELIMINACIÓN DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES



Con motivo del “Día Internacional por la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres”, las Universidades, a través de sus Unidades de Igualdad, reivindicamos nuestro papel de agentes activos en la lucha contra todo tipo de violencia sobre las mujeres. Violencias que están asentadas sobre las desigualdades entre hombres y mujeres, construidas culturalmente mediante prácticas discriminatorias asimiladas como naturales y propias dentro del orden social establecido.

[Ver Manifiesto 25N en www.igUALdad.ual.es](http://www.igUALdad.ual.es)