



igUALdad

N°12

Diciembre 2019



Cultura de igualdad y no violencia

ENTREVISTAS

EVA ALCÓN SOLER

ÁNGELES HERAS

ARTÍCULO

ANA FE GIL SERRA

RESEÑA: LOS LEGADOS DE MARGARITA SALAS

ANA ROMERO DE PABLOS

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 12

DICIEMBRE 2019

igUALdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

www.igualdad.ual.es

 Cultivando igUALdad

COMITÉ DE REDACCIÓN:

Maribel Ramírez Álvarez. *Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.*

M^a del Mar Gómez Lozano. *Profesora titular de derecho mercantil de la UAL.*

Amalia Campos García. *Técnica de apoyo a la investigación.*



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº12. DICIEMBRE 2019

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMIREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. EVA ALCÓN SOLER RECTORA DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ.	06
ENTREVISTA. ÁNGELES MARÍA HERAS CABALLERO SECRETARIA DE ESTADO DE UNIVERSIDADES, INVESTIGACION, DESARROLLO E INNOVACIÓN	10
ARTÍCULO. CARRERA ACADÉMICA EN LA UE: AVANCES EN LA IGUALDAD DE GÉNERO, PERO UN LARGO CAMINO POR RECORRER. ANA FE GIL SERRA. DIRECTORA DEL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN DE ALMERÍA.	16
ARTÍCULO. LA EXPERIENCIA COMPARTIDA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA CON EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO: WOMAN EMPRENDE E INNOVATIA 8.3 EVA LÓPEZ BARRIO. LICENCIADA EN CIENCIAS ECONÓMICAS. USC	21
ARTÍCULO. #TARRAGONA11F: VISIBILIZANDO A LAS MUJERES CIENTÍFICAS DESDE LAS BIBLIOTECAS LYDIA GIL. VICEPRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DIVULGA TARRAGONA	25
ARTÍCULO. AMIT: EL COMPROMISO CON EL TALENTO CIENTÍFICO FEMENINO DE ANDALUCÍA Y CON LAS UNIDADES DE IGUALDAD ADELA MUÑOZ PAEZ Y SUSANA GAYTÁN GUÍA. AMIT ANDALUCÍA	29
ARTÍCULO. COMBATIR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EUROPA: UNA PRIORIDAD ESENCIAL EVA DÍEZ PERALTA. PROFESORA DE DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO. UAL	36
ARTÍCULO. TRABAJO SOCIAL Y GÉNERO: CONTEXTOS DE INTERVENCIÓN JESÚS MUYOR RODRÍGUEZ. DOCTOR Y VICEDECANO DE TRABAJO SOCIAL. UAL	43
RESEÑA. “LOS LEGADOS DE MARGARITA SALAS ANA ROMERO DE PABLOS. INVESTIGADORA EN EL INSTITUTO DE FILOSOFÍA DEL CSIC	47
TERRITORIO ESTUDIANTE. LA NOSTÁLGICA MODERNIDAD DE DISNEY ÁNGELES LÓPEZ. ESTUDIANTE DE FILOLOGÍA HISPÁNICA	50
CULTIVANDO IGUALDAD.	53

EDITORIAL.

NUEVA ETAPA, NUEVOS PROYECTOS

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

Hace justo tres meses, el 16 de septiembre de 2019, tomaba posesión como Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, tras cuatro años como Delegada del Rector para la Igualdad de Género y Vicerrectora de Estudiantes y Empleo.

En todo este tiempo, el equipo de gobierno de nuestra universidad ha apostado por la igualdad, como una de las líneas transversales que deben incorporarse no sólo a la gestión de esta institución, sino también a las tres funciones que desarrolla como centro que presta el servicio público de la educación superior: la investigación, la docencia y el estudio.

El hito más importante, sin duda, ha sido el reconocimiento en los nuevos estatutos de una unidad específica que desarrollará en la UAL las políticas de igualdad de género. Hasta la fecha, se han realizado un gran número de actividades de sensibilización sobre el tema, de las que hemos dado cuenta puntual en esta revista.

Además, se aprobó el “Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería” y se ha trabajado con gran esfuerzo en la elaboración del I Plan de Igualdad de la UAL, que será aprobado próximamente.

También se han desarrollado campañas de concienciación sobre las vocaciones STEM en las jóvenes y se ha intervenido en diversas acciones relacionadas con el tema.



*Vicerrectora de Estudiantes,
Igualdad e Inclusión.*

Aunque queda aún mucho trabajo por hacer, pues la igualdad requiere de una labor constante, tenemos ya unas bases y cimientos sobre los que seguir construyendo. Ahora llega el momento de poner en marcha esa esperada Unidad de Igualdad que desarrollará todos los compromisos del este equipo en esa materia.

Para llevar a cabo todos estos proyectos y tareas, contamos ya con un nuevo activo en nuestro equipo humano: Eva Díez Peralta, profesora de Derecho Internacional Público en nuestra universidad, es la nueva Directora de la Unidad de Igualdad de Género. Su nombramiento se debe no sólo a sus conocimientos y trayectoria investigadora sobre el tema, sino fundamentalmente, a su compromiso personal con la igualdad de género en todos los ámbitos. Estoy convencida de que realizará su labor con el mayor de los éxitos y todos nos congratulamos de su incorporación a este Vicerrectorado.

Para finalizar, deseamos unas felices e igualitarias fiestas navideñas. Nos vemos el próximo año.

ENTREVISTA.

EVA ALCÓN SOLER

igUALdad (I.G.) La Universitat Jaume I es una de las pocas de España que tiene una rectora. ¿Cuál cree que son las razones reales de esta desigualdad en los puestos de poder? ¿Qué medidas deberían tomarse para cambiar esta situación?

Eva Alcón Soler (E.A.S.) Las razones de la desigualdad son múltiples y no son exclusivas del mundo académico. Tienen que ver con factores culturales, que se han traducido históricamente en un menosprecio de las capacidades de liderazgo de las mujeres, y sociales, en cuestiones como la conciliación familiar, que todavía recae mayoritariamente sobre la mujer. Es cierto que se han dado pasos, como la paridad en la composición de algunos equipos de gobierno, pero son avances todavía frágiles.

Debemos visibilizar la capacidad de las mujeres para liderar proyectos, empresas e instituciones; aumentar el porcentaje de mujeres en los órganos de toma de decisión, sean académicos, empresariales o políticos; y romper aquellos estereotipos que minan nuestro camino. Pero no se trata solo de una lucha cuantitativa, no basta con que haya más rectoras. El reto realmente relevante es que seamos capaces de construir un liderazgo en femenino, que incorpore nuevas perspectivas y orientado a la proximidad y al cambio.

I.G. ¿Tiene previsto adoptar medidas en la Universitat Jaume I para fomentar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres?

E.A.S. La Jaume I es una universidad que lleva la igualdad en su ADN. Sus estatutos ya se redactaron con lenguaje inclusivo y recogen la necesidad de fomentar las políticas de igualdad. También el



UNIVERSITAT
JAUME • I



- Rectora de la Universitat Jaume I de Castelló desde mayo de 2018, convirtiéndose en la primera mujer en lograrlo desde la fundación de la UJI en 1991.

- Catedrática de Filología Inglesa.

- Delegada del presidente de la CRUE para Políticas de Igualdad.

Seminario de Investigación Feminista, hoy Instituto de Investigación Feminista Purificación Escribano, y la Fundación Isonomía, llevan años trabajando en formación, sensibilización y transferencia de la investigación en el área de la igualdad de género. Contamos con un plan de igualdad (el primero se redactó en 2010), nuestro Consejo de Dirección es paritario y más recientemente hemos creado el punto violeta rainbow, que ofrece asesoramiento en caso de duda o necesidad y visualiza la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Este curso tenemos previsto aprobar el Programa Marco UJI-Lamarr, que toma el nombre de la matemática e ingeniera Hedy Lamarr cuyo trabajo ha posibilitado herramientas como el wifi o el GPS, con el que daremos visibilidad a mujeres innovadoras, contribuiremos a romper estereotipos de género en emprendimiento y fomentaremos la formación en disciplinas STEM.

Para ello, desde el Vicerrectorado de Política Lingüística e Igualdad se programarán más de una decena de actividades agrupadas en tres ámbitos principales: visualización de la innovación de las profesoras e investigadoras, formación STEM y colaboración con el sector empresarial.

I.G. ¿Cuál es el mayor reto que tiene la institución que dirige?

E.A.S. En materia de igualdad, consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio; reducir la brecha de género actual existente en áreas de estudio tales como STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) o las relacionadas con las Ciencias de la Salud o la Educación, con una presencia mayoritaria de mujeres, e introducir medidas de acción positiva para favorecer una mayor presencia de mujeres investigadoras. Son retos de la UJI pero comunes a todas las universidades, como así quedó recogido en la Declaración de Castellón, el documento firmado en la Cumbre de Rectoras celebrado precisamente en nuestra universidad hace un año.

“... consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio; reducir la brecha de género actual existente en áreas de estudio...”

“...e introducir medidas de acción positiva para favorecer una mayor presencia de mujeres investigadoras.”

I.G. Tiene una dilatada trayectoria profesional en la Universidad. En general, ¿cree que se han producido avances significativos en los últimos años en materia de igualdad en el ámbito universitario?

E.A.S. No cabe duda de que se han producido avances. Actualmente, somos nueve mujeres rectoras en las universidades públicas españolas cuando en marzo de 2018 solo eran cuatro. Es un cambio significativo, pero insuficiente y frágil. Sigue habiendo un desequilibrio considerable en el número de catedráticas, en el porcentaje de mujeres liderando departamentos y ya no digamos en el caso de grupos de investigación. Y, como decía al principio, esto solo es la parte cuantitativa de un cambio que debe ser más profundo: la construcción de un liderazgo femenino que no repita el patrón del liderazgo masculino.

I.G. ¿Cómo podríamos visibilizar dentro de las instituciones la necesidad de un análisis de impacto de género?

E.A.S. Incorporando la igualdad de género como una de las prioridades en nuestra agenda política. Las universidades públicas, que trabajamos en beneficio del bien común y defendemos la igualdad de oportunidades para todas las personas, no nos podemos permitir que la desigualdad campe a sus anchas en los campus ni en ningún otro ámbito. Tenemos que ser creativas y valientes a la hora de concienciar a la sociedad, y a las comunidades universitarias en particular, sobre las nefastas consecuencias de una desigualdad de género que atenta contra más de la mitad de la población. Y para ello necesitamos la complicidad de la ciudadanía, en especial de los hombres.

I.G. En los últimos años se están impulsando medidas para fomentar que las jóvenes cursen estudios STEM dado que las mujeres están subrepresentadas en estas carreras. ¿Cómo podríamos romper con todos los estereotipos de género que giran en torno a las mujeres dentro del mundo de la ciencia?

“...la construcción de un liderazgo femenino que no repita el patrón del liderazgo masculino.”

“Y para ello necesitamos la complicidad de la ciudadanía, en especial de los hombres.”

E.A.S. Dando visibilidad a las mujeres científicas y tecnólogas para que puedan actuar como referente de las niñas, de modo que ellas puedan definir su futuro, sin prejuicios, desde pequeñas. Por ejemplo, cambiando los libros de texto donde no hay referencias de modelos para las chicas, o con programas como los que impulsáis en la UAL, Ciencia y Tecnología en femenino o los Campus Tecnológicos de Chicas, para despertar las vocaciones científicas ya en Primaria y Secundaria. También en la Universitat Jaume I estamos trabajando en esta línea.

I.G. Recientemente ha manifestado en el periódico **El Mundo**, como delegada del presidente de la CRUE en Políticas de Igualdad, que no está de acuerdo con la propuesta lanzada por el PSOE para dar a las chicas la matrícula gratis en carreras científico-sanitarias. ¿Qué medidas habría que adoptar para que haya una mayor presencia de mujeres en estas titulaciones?

E.A.S. Programas de mentorización en los primeros años de la universidad para evitar el abandono (ser minoría en una carrera multiplica la deserción); fomento de las start up impulsadas por mujeres; iniciativas para fomentar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los ámbitos de la sociedad; paridad en las comisiones universitarias, y actuaciones dedicadas a visibilizar a las buenas investigadoras y científicas a través de premios y honores...

I.G. Como mujer investigadora que es, ¿qué les diría a todas esas mujeres que están intentando alcanzar esta meta?

E.A.S. Que crean en sí mismas, que no se rindan y, sobre todo, que no se conformen. Y, por supuesto, con trabajo, esfuerzo y valentía.

“Dando visibilidad a las mujeres científicas y tecnólogas para que puedan actuar como referente de las niñas, de modo que ellas puedan definir su futuro, sin prejuicios, desde pequeñas.”

ENTREVISTA.

ÁNGELES MARÍA HERAS CABALLERO

igUALdad (I.G.) En su trayectoria académica, ¿ha vivido la falta de mujeres en los puestos de poder dentro de la universidad? ¿Sigue esto sucediendo en la actualidad?

Ángeles María Heras Caballero (A.M.H.C) Si y, desafortunadamente, sigue sucediendo en la actualidad. Hemos avanzado mucho y seguimos trabajando cada vez más decididamente por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos de la Ciencia, la Innovación y la Universidad, pero aún tenemos techos de cristal. Existe una clara segregación vertical de género en nuestro sistema de I+D+I: las universidades públicas españolas siguen contando con solo un 21 por ciento de mujeres entre su profesorado catedrático de universidad.

Esta segregación vertical de género continúa observándose de en los órganos de gobierno. Aunque se mantenía en 2017 el equilibrio de género en el nivel de vicerrectoras, con un 41 por ciento en el total de universidades públicas, en el cargo de máximo nivel, las rectoras, se sitúan al 8 por ciento del total en el caso de las universidades públicas.

La proporción de decanas/directoras de centros (29 por ciento) continúa mejorando, pero muy lentamente. Sigue llamando la atención que, si bien en la dirección de departamentos la proporción de mujeres es también del 29 por ciento), en el caso de los institutos universitarios de investigación solo hay un 21 por ciento de directoras.

Además, los datos de 2017 sobre presencia relativa de mujeres y hombres en la composición de órganos y equipos de gobierno muestran que en el conjunto de universidades públicas solo alcanzan el preceptivo equilibrio de género, es decir, están integrados por un 40-60 por ciento de mujeres/hombres, el 48 por ciento de los Consejos de Dirección, el 27 por ciento de los Consejos de Gobierno y el 48 por ciento de los equipos de gobierno de facultades y escuelas.



- Catedrática de Química Física. Universidad Complutense de Madrid.
- Secretaria de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación.

En cuanto a la segregación horizontal de género, la evolución de la distribución de investigadoras e investigadores en cada una de las áreas científico-tecnológicas de las universidades públicas muestra que en el curso 2016-17 las mujeres continúan estando infra-representadas entre el personal investigador de las áreas de Ingeniería y Tecnología (24 por ciento, un punto por encima del curso 2013-14), Ciencias Naturales (34 por ciento desde el curso 2012-2013) y Ciencias Agrarias (36 por ciento desde el curso 2013-2014).

En Humanidades (47 por ciento), Ciencias Sociales (46 por ciento) y Ciencias Médicas y de la Salud (43 por ciento) se mantiene el equilibrio de género, avanzando un punto desde el curso 2014-2015.

Asimismo, las cifras sobre tesis doctorales aprobadas en 2016 según ámbito de estudio en universidades públicas, revelan que la segregación horizontal de género vuelve al ámbito de Ingeniería, Industria y Construcción (37 por ciento mujeres). En las tesis del ámbito de Salud y Servicios Sociales, el 61 por ciento corresponde a mujeres.

I.G. ¿Cuáles cree que son las razones de esta desigualdad en los puestos de poder? ¿Qué medidas deberían tomarse para cambiar esta situación?

A.M.H.C. Son efectos acumulados de distintos factores a lo largo de muchos años. Los estereotipos están muy anclados (parece que los líderes deben ser varones), los cargos suelen suponer un mayor desgaste para las mujeres que para los hombres (se pone más en cuestión la autoridad de ellas que de ellos), la maternidad, que puede suponer un freno o paréntesis en las carreras profesionales de algunas mujeres.

Entre las medidas para revertir esta situación, se podrían citar el distintivo de igualdad para centros universitarios y de investigación, que tenemos previsto desarrollar en breve y que contribuirá a mejorar las cifras; hacer visibles los números de infrarrepresentación de mujeres para hacer patente el problema; incentivar la igualdad de género a través de las convocatorias de ayudas a recursos humanos de I+D+I, primando a las instituciones que presenten mejores índices de igualdad (equilibrio en sus órganos de Gobierno, planes de

“Entre las medidas para revertir esta situación, se podrían citar el distintivo de igualdad para centros universitarios y de investigación, que tenemos previsto desarrollar en breve y que contribuirá a mejorar las cifras”

igualdad y mejora de sus medidas de conciliación). Este último punto ya podemos llevarlo a cabo a través de la nueva orden de bases reguladoras de estas ayudas.

I.G. Como personal investigador de la UCM, constituyó hace unos años una empresa de base tecnológica. ¿Cuál ha sido su experiencia en esta iniciativa emprendedora? ¿Recomienda a las investigadoras de otras universidades poner en marcha empresas de este tipo?

A.M.H.C. La experiencia ha sido muy enriquecedora y absolutamente recomendable. El emprendimiento te da la oportunidad de completar la cadena de conocimiento: generas conocimiento con la investigación de calidad, transmites el conocimiento a los alumnos –la faceta más gratificante de todas- y transfieres ese conocimiento a la empresa y a la sociedad.

Recomiendo encarecidamente a las mujeres poner en marcha empresas de base tecnológica porque necesitamos todo el talento que seamos capaces de reunir para adentrarnos en un nuevo modelo económico basado en el conocimiento, debemos contribuir a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los ciudadanos y, para ello, no podemos prescindir de más de la mitad del talento de la humanidad, del talento de las mujeres. En concreto, la Universidad española necesita más mujeres, científicas, tecnólogas e innovadoras, más mujeres en las enseñanzas STEM, y en ello estamos trabajando.

I.G. En los últimos años se están impulsando medidas para fomentar que las jóvenes cursen estudios STEM, dado que las mujeres están poco representadas en estas carreras. ¿Cómo podríamos romper con todos los estereotipos de género que giran en torno a las mujeres dentro del mundo de la ciencia?

A.M.H.C. Debemos poner en valor el trabajo científico de las mujeres, que es excelente, y necesitamos referentes, mujeres que lideren la investigación en sus áreas de conocimiento, como la recientemente fallecida Margarita Salas, nuestro mayor exponente en Biología Molecular. Tenemos que mostrar modelos de mujeres investigadoras con los que las niñas y jóvenes se sientan bien representadas y quieran emular.

“El emprendimiento te da la oportunidad de completar la cadena de conocimiento: generas conocimiento con la investigación de calidad, transmites el conocimiento a los alumnos –la faceta más gratificante de todas- y transfieres ese conocimiento a la empresa y a la sociedad.”

Y necesitamos también programas específicos de formación para evitar sesgos inconscientes en los procesos de evaluación y selección una vez que las mujeres inician la carrera académica. Deben sentir que sus capacidades y méritos son bagaje suficiente para llevarlas hasta donde quieran llegar, sin barreras de género añadidas.

I.G. A lo largo de su trayectoria profesional ha desempeñado diversos cargos en Ministerios. ¿Qué aportan las mujeres en especial en este nivel político? ¿Cómo valora su experiencia?

A.M.H.C. La valoro, en primer lugar, con mucha gratitud hacia quienes confiaron en mí para desempeñar esos puestos de responsabilidad. Obviamente, como los hombres, aportamos nuestros conocimientos y, al menos en mi caso, le doy la mayor importancia al trabajo en equipo.

Trabajar para los ciudadanos, y en un Gobierno que prioriza la igualdad entre mujeres y hombres, aunque conlleva una gran responsabilidad es una experiencia muy gratificante.

I.G. ¿Qué medidas ha podido adoptar desde la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación para fomentar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres en el ámbito universitario?

A.M.H.C. Actualmente, solo el 28% de todos los investigadores en el mundo son mujeres. España está por encima de ese dato y también por encima de la UE-28 en porcentaje total de mujeres en I+D+I: 39 por ciento España frente al 33 por ciento en la UE-28.

En el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades somos conscientes de que los números aún no son los deseables para poder considerar que la ciencia y la innovación españolas disfrutan de plena igualdad. Y vamos a necesitar revertir esos datos lo antes posible para abordar con éxito los nuevos y cualificados empleos que demandará la economía basada en el conocimiento a la que nos estamos acercando.

Estamos avanzando, pero nos queda camino por recorrer. Y es aquí donde interviene el Gobierno para impulsar medidas de igualdad que permitan andar ese camino a mayor velocidad.

“Y necesitamos también programas específicos de formación para evitar sesgos inconscientes en los procesos de evaluación y selección una vez que las mujeres inician la carrera académica.”

Desde el compromiso del Gobierno con las políticas de igualdad, el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades -y más concretamente desde la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación-, hemos adoptado recientemente nuevas medidas para contribuir de manera efectiva a la igualdad de género en la concesión de ayudas públicas y, especialmente, en lo que se refiere a favorecer de manera garantista la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de los docentes e investigadores al servicio de Universidades y Centros Públicos de Investigación.

Y no caben dudas de que, el Gobierno, si renueva la confianza de los ciudadanos, seguirá trabajando por romper los techos de cristal, cerrar las brechas salariales e incrementar el número de mujeres en ciencia e innovación. Igualmente, continuará avanzando en la igualdad de género en nuestros centros de I+D+I y universidades, a fin de hacerlos plenamente inclusivos, y continuará mejorando la incorporación de la perspectiva de género al contenido de las políticas universitarias y científicas para asegurarnos de que las aplicaciones de los resultados de la investigación benefician por igual a mujeres y hombres en nuestra sociedad.

I.G. En enero de 2019 se constituyó el Observatorio 'Mujeres, Ciencia e Innovación' para la Igualdad de Género (OMCI). ¿Con qué objetivo se ha creado y cuáles son sus funciones?

A.M.H.C. El Consejo de Ministros ha creado el Observatorio "Mujeres, Ciencia e Innovación" para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, que tengo el honor de presidir, para combatir la discriminación por razón de sexo y alcanzar una igualdad efectiva en nuestros sistemas universitario y científico.

La necesidad de empoderar a las niñas y a las jóvenes e impulsar las vocaciones STEM es también una de las razones por las que el Consejo de Ministros creó, el pasado año, este Observatorio. Actualmente, estamos trabajando en la integración de las políticas de género en el conjunto del sistema universitario y de I+D+I: en los centros de investigación, incluyendo un plan de seguimiento y rendición de cuentas sobre igualdad de género en universidades y Organismos Públicos de

Investigación; en las agencias evaluadoras y en las que financian la investigación y la innovación; y en los trabajos previos de la nueva Ley de Universidades.

Llevamos a cabo estas actuaciones porque la sociedad necesita disponer del conocimiento y del talento de las mujeres universitarias investigadoras e innovadoras, especialmente si amplían las fronteras del conocimiento. La participación de las mujeres es crucial para que las soluciones a los nuevos desafíos no se implementen solo a la medida de las necesidades e intereses de la mitad de la población, sino del conjunto de la sociedad.

I.G. ¿Qué mensaje le gustaría trasladar a la sociedad en general para sensibilizar sobre la igualdad de género?

A.M.H.C. Un mensaje de optimismo. Avanzaremos más rápido y llegaremos más lejos si mujeres y hombres caminamos juntos. Resolveremos mejor los desafíos que hoy enfrentan las sociedades (revolución digital, cambio climático, desarrollo sostenible, incertidumbre económica) si unimos y capitalizamos el talento y las capacidades de las mujeres y de los hombres. Mujeres y hombres jugamos en el mismo equipo.

“(...) la sociedad necesita disponer del conocimiento y del talento de las mujeres universitarias investigadoras e innovadoras, especialmente si amplían las fronteras del conocimiento.”

ARTÍCULO.

CARRERA ACADÉMICA EN LA UE: AVANCES EN LA IGUALDAD DE GÉNERO, PERO UN LARGO CAMINO POR RECORRER.

Introducción

El Tratado de Roma de 1957 incluyó la igualdad entre hombres y mujeres como un valor fundamental de la Unión Europea. Desde entonces se han desarrollado distintas iniciativas institucionales – siendo quizá la más conocida el Instituto Europeo para la Igualdad de Género ((EIGE, por sus siglas en inglés)- destinadas a luchar contra la discriminación y a fomentar la presencia de las mujeres en los todos los ámbitos sociales. Hoy en día, la Unión Europea es uno de los lugares del mundo más seguros y equitativos para las mujeres.

Sin embargo, a las puertas del 2020, seguimos reclamando medidas más efectivas contra situaciones ampliamente conocidas en nuestra sociedad tales como la brecha salarial o el “techo de cristal”, que algunas consideramos más apropiado definir como “techo de cemento” debido a su persistencia.

Según estudios publicados recientemente por distintos organismos de la UE, en la mayoría de los países de la Unión el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres en lo que respecta a los estudios universitarios, aunque nuestra presencia es todavía minoritaria en algunas áreas. Asimismo, el porcentaje femenino es también superior al masculino en lo que se refiere a participación en programas europeos de movilidad universitaria. Sin embargo, las mujeres representan menos de la mitad del personal docente universitario y su presencia es todavía minoritaria en los órganos de gestión académica.



ANA FE GIL SERRA

- Directora del Centro de Documentación de Almería.
- Profesora del Área de Filología Alemana de la Universidad de Almería.
- Sus líneas de investigación son la literatura del exilio alemán y la lingüística aplicada a la enseñanza del alemán.

Las mujeres lideran los estudios universitarios europeos

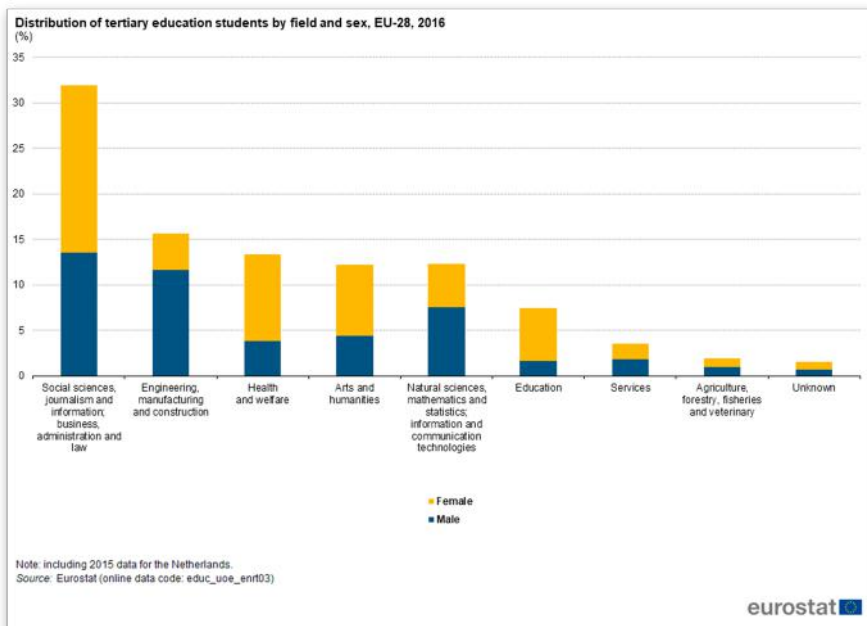
Según la estadística publicada por Eurostat en septiembre del 2018, en la Unión Europea había 19,6 millones de estudiantes universitarios en 2016, de los cuales el 61% estaba realizando estudios de grado. Ese año, las mujeres representaban el 54% de los estudiantes universitarios y solo en los estudios de doctorado se registraba una mayoría de estudiantes masculinos. La proporción de mujeres fue ligeramente superior en el caso de los estudiantes de máster (57,1 %), y de algo menos en el caso de los estudiantes de grado (53,2 %). En estudios de doctorado, por el contrario, el número de varones superó al de mujeres (52,2 %).

En Polonia, Eslovaquia y los países escandinavos las mujeres casi llegan a representar en 2016 las tres quintas partes del total de estudiantes universitarios. En la mayoría de los estados de la UE las mujeres lideraron también el número de estudiantes universitarios, a excepción de Grecia y Alemania, donde las mujeres representaron respectivamente el 48,5% y 48,2% de la formación académica.

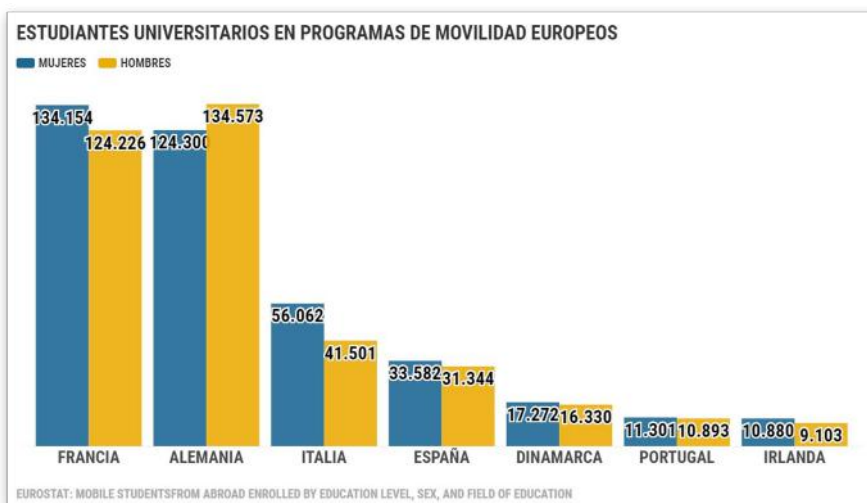
Si analizamos las preferencias de los estudiantes europeos respecto de los estudios de grado y la presencia femenina, constatamos que casi un tercio del total de estudiantes europeos (32,0 %) cursaron estudios universitarios en los ámbitos de Ciencias Sociales, Periodismo, Administración o Derecho. Las mujeres representaron el 57,6 % de estos estudiantes. El segundo ámbito de educación más frecuente fue el correspondiente a la ingeniería, la industria y los estudios relacionados con la construcción, que representó el 15,7 % de los estudiantes europeos. En este ámbito, sin embargo, casi tres cuartas partes (74,1%) de los estudiantes fueron hombres¹.

¹ La información de esta encuesta recoge datos de 2015 en el caso de los Países Bajos

Distribución de estudiantes según género y materia²



Asimismo, según otra encuesta de Eurostat publicada el pasado mes de junio, se constata también una mayoría de participación femenina en los programas de movilidad europeos durante el año 2017.



Déficit de presencia femenina en la carrera académica

La presencia femenina en el ámbito universitario varía, sin embargo, significativamente en lo referente a la carrera académica. En 2016 había 1,5 millones de docentes universitarios en la UE (incluidos los datos de

²[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Distribution_of_tertiary_education_students_by_field_and_sex,_EU-28,_2016_\(%25\)_ET18.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Distribution_of_tertiary_education_students_by_field_and_sex,_EU-28,_2016_(%25)_ET18.png)

Dinamarca e Irlanda)³. Más de una cuarta parte (27,1 %) de este personal docente en la EU-28 se encontraba en Alemania y algo más de una décima parte en España (11,1%) y Reino Unido (10,2 %). Según esta encuesta, la profesión docente universitaria era minoritaria entre las mujeres europeas en 2016: Casi tres de cada cinco (57,4 %) de los docentes de la EU-28 eran hombres, un porcentaje que se elevaba a dos de cada tres en el caso de Grecia (66,2%) y que superaba el 60 % en Luxemburgo, Malta, Italia, Chequia y Alemania. Sin embargo, las mujeres conformaban la mayoría docente en las universidades e instituciones superiores en Finlandia (51,7 %), Letonia (55,3 %) y Lituania (56,5 %).

Se percibe también un déficit de participación femenina en las áreas universitarias de investigación y gestión. La Comisión Europea se propuso potenciar la igualdad de género en los ámbitos de la ciencia y la innovación, incluyendo ambiciosos objetivos en el programa Horizonte 2020. Actualmente, las mujeres representan el 55% de los consejeros asesores de este programa y el 41% de sus evaluadores. Asimismo, también a través del programa Horizonte 2020 se han financiado numerosos proyectos dedicados a la promoción de la igualdad de género. Sin embargo, como señala Carlos Moredas, Comisario Europeo de Investigación, Ciencia e Innovación, todavía podemos apreciar que la brecha de género es una asignatura pendiente: sólo un tercio de los investigadores europeos son mujeres; la ratio de hombres y mujeres en las publicaciones científicas muestra un promedio de una mujer por cada dos hombres y sólo el 14% de las universidades europeas están lideradas por mujeres⁴. (Open Europe).

Según la encuesta publicada por Eurostat el pasado 9 de noviembre⁵, se aprecia un incremento de mujeres en el ámbito de la investigación, pasando del 39% en 2011 en la zona euro al 40,7% en el 2016. En ese mismo año, superaban ampliamente este porcentaje de participación femenina en el ámbito de la investigación países como Letonia (54,1%), Lituania (55,8%) o Islandia

³https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics/es#Ratios_estudiantes_2F_personal_acad.C3.A9mico_y_personal_docente

⁴European Commission (2019): Open Europe. Policies, Reforms and Achievements in EU Science and Innovation 2014-2019 under EU Commissioner Carlos Moedas, p.58

⁵Share of women researchers, by sectors of performance.

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tsc00005/default/table?lang=en>

países como Letonia (54,1%), Lituania (55,8%) o Islandia (54,4%). España mostraba también un resultado superior a la media de la zona euro alcanzando el 42,1%, superando además a países como Alemania (38,9) o Italia (41%).

Sin embargo, el informe publicado el pasado año acerca de los avances desarrollados en el Espacio Europeo de Investigación (ERA Progress Report, 2018) nos devuelve una imagen mucho menos optimista sobre participación femenina en el ámbito de la investigación. Si comparamos el crecimiento de ofertas de empleo en I+D publicadas en la red Euraxess (iniciativa del programa Horizonte 2020) durante 2014-2016 y el incremento de mujeres investigadoras en el mismo periodo, observamos que, por ejemplo, frente a una subida de más del 85,5% de las convocatorias para plazas de doctores y doctorandos en Alemania publicadas en Euraxess se produjo, por el contrario, un crecimiento de apenas el 4,1% de mujeres investigadoras en este país. En España la incorporación de mujeres investigadoras creció durante este periodo solo el 0,7%, pero el incremento de ofertas publicadas en Euraxess relativas a nuestro país ascendió casi al 20%.



Ha de tenerse en cuenta en esta comparativa que probablemente el incremento de ofertas laborales publicadas en Euraxess y el mucho más limitado aumento de mujeres dedicadas a la investigación se deba a que probablemente las universidades europeas publiquen principalmente en este portal ofertas relacionadas con los ámbitos de la ingeniería y las ciencias, donde la presencia femenina continúa siendo minoritaria. Sin embargo, sí es evidente que, pese a la amplia incorporación de las jóvenes europeas a la formación universitaria, todavía su presencia es inferior al 50% en los estudios de doctorado, vía de acceso a la carrera universitaria.

“...pese a la amplia incorporación de las jóvenes europeas a la formación universitaria, todavía su presencia es inferior al 50% en los estudios de doctorado, vía de acceso a la carrera universitaria.”

ARTÍCULO.

LA EXPERIENCIA COMPARTIDA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA CON EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO: WOMAN EMPRENDE E INNOVATIA 8.3

OBJETIVO

El objetivo de este trabajo es el de recoger algunas de las conclusiones que se han aprendido en la Universidad de Santiago de Compostela al trabajar de forma específica con el emprendimiento con liderazgos femeninos, en dos tiempos: en el año 2006 se crea el Programa Woman Emprende que da el salto a nivel nacional, gracias al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el año 2011 con la marca INNOVATIA 8.3.

CONTEXTUALIZACIÓN

De todo ese camino andado podemos concluir, que sí es cierto que el contexto de la actividad emprendedora y empresarial está enmarcado en un modelo de actuación masculino y que las mujeres se ven obligadas a comprender y, en muchos casos a asumir sin discusión, si quieren estar en él.

Sin embargo, es importante que las mujeres sepamos cual es el origen de muchas de las dificultades con las que nos encontramos en esta situación y desarrollemos estrategias no sólo para afrontarla sino también para cambiarla y crear un modelo de actividad empresarial que tenga en cuenta los aspectos útiles de la socialización masculina y de la femenina, contribuyendo de esta forma a construir una sociedad más justa e igualitaria.



EVA LÓPEZ BARRIO

- Licenciada en Ciencias Económicas. Universidad de Santiago de Compostela. Máster en Dirección y Gestión de Comercio Exterior.
- Responsable del Programa Woman Emprende. Universidad de Santiago de Compostela.
- Coordinadora del Proyecto Innovatia 8.3 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Socia de AMIT.

Una de las formas de lograrlo requiere que las mujeres recuperemos, reconozcamos y estimemos, como propias, las actitudes, comportamientos y valores derivados de la socialización para “ser mujer”, así como los aprendizajes obtenidos a través de la detentación, casi en exclusiva, de las actividades domésticas.

CONTENIDOS

Mujeres y actividad emprendedora. Presenta una síntesis de la situación actual de las mujeres en relación con la actividad empresarial. Permite identificar las barreras o dificultades más habituales, relacionadas con el género.

La actividad emprendedora de las mujeres ha aumentado bastante en estos últimos años (prácticamente un 30% en los últimos 10 años) aunque su presencia representa aproximadamente un cuarto de la totalidad de la actividad empresarial, estando aún lejos del equilibrio con la masculina.

Los hechos que caracterizan la actividad empresarial de las mujeres son:

- El pequeño tamaño de sus empresas. En la mayor parte de los casos no cuentan con ninguna persona o emplean a menos de 5 personas trabajadoras y sólo en muy contadas ocasiones tienen empresas con más 50 personas trabajadoras. Esto parece indicar que el autoempleo está siendo una vía de acceso al empleo para las mujeres que encuentran excesivas barreras o dificultades para emplearse por cuenta ajena.
- Las empresas se crean con escasos recursos tanto financieros como técnicos, encontrándose a posteriori con dificultades y escasa capacidad para consolidarse y crecer. La mortalidad de las empresas de mujeres es mayor que la de las empresas de los hombres.
- La actividad empresarial está muy segmentada. Se concentra en el sector servicios y dentro de éste en el comercio, los servicios personales y algunos servicios empresariales (formación, recursos humanos...).

“Los hechos que caracterizan la actividad empresarial de las mujeres son:

- ***El pequeño tamaño de sus empresas (...)***
 - ***Las empresas se crean con escasos recursos (...)***
 - ***La actividad empresarial está muy segmentada (...)***
-

Por otro lado, las mujeres empresarias y emprendedoras se encuentran con algunas dificultades específicas ligadas a su rol de género:

- El acceso al crédito, le impide afrontar proyectos de mayor envergadura que requieren una inversión inicial alta. Esta dificultad tiene una doble vertiente: una ligada a la visión estereotipada que las entidades financieras tienen sobre las funciones sociales y las capacidades de las mujeres y otra con la relación de las mujeres con el dinero, acostumbradas a manejar, sólo, el dinero pequeño de la unidad de convivencia que les frena la capacidad de asumir riesgos relacionados con la inversión.

- El crecimiento lento o inexistente de sus negocios tanto por las dificultades de acceso al crédito como por la falta de apoyo de las personas de su unidad de convivencia.

- La falta de hábito para actuar e interactuar con un medio muy masculinizado cuyos códigos están íntimamente asociados con los valores, actitudes y comportamientos derivados de la socialización masculina.

- La prácticamente imposible conciliación de la vida personal y profesional mientras la totalidad de las tareas de atención y cuidado sigan recayendo en las mujeres y el modelo de uso de tiempos y realización del trabajo de la actividad empresarial esté organizado en función de la disponibilidad masculina.

- La escasa conciencia que las mujeres tienen de las capacidades asociadas y derivadas de su proceso de socialización y que resultan útiles para los nuevos modelos de organización empresarial.

Todo lo hasta aquí dicho, se traduce en lo que se suele llamar el estilo de dirección femenino que en un estudio de Marcia Bombyk y Roslyn Chernesky sobre 92 gerentes afirman que se basa en la orientación hacia las personas por su capacidad para escuchar, reunir información y lograr consenso. En este estudio, las autoras, identifican nueve características que las mujeres ponen en práctica en muchísima mayor medida que los hombres:

- El interés por las personas.
- La sensibilidad hacia las necesidades de las mujeres trabajadoras.
- La inversión en la formación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras.
- La orientación cooperativa.
- La perspectiva global.
- La comunicación abierta.
- El reconocimiento de las inquietudes de otras personas.
- El interés en la calidad del ambiente.
- El uso de la intuición.

Tom Peters, afirma que las mujeres son menos jerárquicas y más flexibles, están orientadas hacia los grupos, son rápidas en la actuación y generan una comunicación fluida, lo que se explica a través del hecho de que la socialización femenina, contraria al éxito personal y al logro por encima de todo, propicia que las mujeres prioricen el compartir al estar en el lugar del éxito y del brillo social y profesional.

Ello, se traduce en su posición en el centro de la empresa y en la tendencia a estructurar sus empresas en forma de redes (grupos o equipos que trabajan hacia un fin común) en lugar de formalizar una estructura jerárquica que les resulta ajena o en todo caso que las conduce a recordar que ellas son las subordinadas.

Todo esto permite que fluya la comunicación en múltiples direcciones y que esa estructura menos formal y más flexible se adapte con más facilidad a los cambios, aspecto indispensable para mantenerse en el mercado.

En definitiva, puede decirse que las mujeres aportan a la actividad empresarial un conjunto de actitudes y valores, producto tanto de su proceso de socialización como del desempeño de las actividades domésticas, que, en la configuración actual de la actividad económica, en general, y de la profesional, específicamente, resultan de gran utilidad para resolver las situaciones de trabajo de la sociedad informacional.

“ (...) puede decirse que las mujeres aportan a la actividad empresarial un conjunto de actitudes y valores que resultan de gran utilidad para resolver las situaciones de trabajo de la sociedad informacional.

ARTÍCULO.

#TARRAGONA11F: VISIBILIZANDO A LAS MUJERES CIENTÍFICAS DESDE LAS BIBLIOTECAS

¿Sabías que el 11 de febrero se celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia? ¿Cómo se pueden vincular las bibliotecas públicas o universitarias a esta celebración? Así lo hicimos desde @divulgaTGN este 2019.



Associació per a la Divulgació Científica del Camp de Tarragona · DivulgaTGN
Entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo impulsar iniciativas para fomentar el interés por la ciencia.

En 2015 las Naciones Unidas proclamaron el 11 de febrero como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, con el objetivo de paliar la falta de referentes femeninos en el ámbito científico e impulsar la igualdad de género en ciencia.

En 2016 surge la iniciativa ciudadana “**11 de Febrero**” cuyo corazón y eje central se encuentra en Zaragoza y que fomenta la organización de actividades para visibilizar a las mujeres científicas en centros educativos, librerías, bibliotecas o cualquier otro espacio público.

En 2019, la celebración del 11 de febrero se realiza por primera vez, de forma masiva, en toda la provincia de Tarragona de la mano de la **Associació per a la Divulgació Científica del Camp de Tarragona (DivulgaTGN)**, bajo el hashtag **#Tarragona11F**.



LYDIA GIL

- Documentalista.
- Creadora del Proyecto “#MujeresDivulgadoras: ciencia con voz de mujer”
- Vicepresidenta de la Asociación Divulga Tarragona.

La creación de sinergias, la clave del éxito de #Tarragona11F

Gracias a la colaboración de 15 investigadoras de diversas edades y distintas especialidades, la red de Bibliotecas Públicas de Tarragona, las bibliotecas universitarias del CRAI de la Universitat Rovira i Virgili (URV), las librerías de la ciudad y el Observatorio de Igualdad de la URV, se organizaron una docena de actividades para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

- 3 Mesas redondas para conocer y debatir sobre la problemática de la mujer en la carrera investigadora.
- 6 charlas de científicas en bibliotecas públicas.
- 30 escaparates sobre mujer y ciencia en bibliotecas públicas, bibliotecas universitarias y librerías.
- Un taller infantil sobre científicas reconocidas.
- 42 lotes de 6 libros sobre mujer y ciencia.

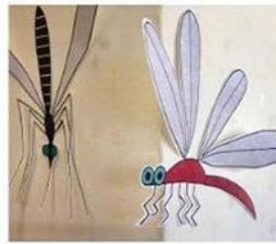
#Tarragona11F impulsó la visibilización de científicas de diversas disciplinas -del pasado y del presente-, entre públicos muy diversos y en lugares que suelen tener un acceso más restringido a las actividades de divulgación científica. ¡Quien vive en zonas alejadas de las capitales lo sabe muy bien!

Se contabilizó una audiencia de 500 personas en los actos presenciales, 35 apariciones en medios de comunicación y blogs, entre los que destacan 4 entrevistas, y más de 1,3 millones de impresiones en Twitter del hashtag #Tarragona11f entre el 3 y el 13 de febrero de 2019.

Las bibliotecas, grandes aliadas de #Tarragona11F

#Tarragona11F consiguió especial complicidad con las bibliotecas de la zona. Colaborar con las bibliotecas públicas nos permitió visibilizar a las mujeres científicas entre una audiencia variopinta, de edades comprendidas entre los 0 y los 99 años, y en localidades muy diversas como Falset con 2.800 habitantes o Torreforta, un barrio de Tarragona con mucha inmigración.

“#Tarragona11F impulsó la visibilización de científicas de diversas disciplinas -del pasado y del presente-, entre públicos muy diversos y en lugares que suelen tener un acceso más restringido a las actividades de divulgación científica.”



*Escaparate de la Biblioteca Pública de Torreforta.
#Tarragona11F*

El formato fue a través de charlas sobre sus investigaciones o sobre científicas reconocidas a lo largo de la historia, escaparates y adquisición de nuevo fondo bibliográfico.

Haciendo una búsqueda por la materia «mujeres científicas» en el Catálogo Colectivo de las Bibliotecas Catalanas detectamos un déficit de libros sobre esta temática, ya que sólo aparecían 15 títulos. Así que durante nuestra visita con las responsables de La Central de Bibliotecas de Tarragona lo comentamos y decidieron destinar una parte (importante) de su presupuesto a la compra de un lote de 6 libros sobre este tema para cada uno de los 42 recintos que engloba esta red. La selección la realizaron a partir de las recomendaciones que aparecen en los blogs «**Mujeres con Ciencia**» y «**11 de febrero**».

- 17 mujeres Premios Nobel de Ciencias (Plataforma Editorial, 2018)
- Sabias: La cara oculta de la ciencia (Debate, 2017)
- Inventoras y sus inventos (Flamboyant, 2018)
- Las chicas son guerreras: 26 rebeldes que cambiaron el mundo (Montena, 2016)

“El formato fue a través de charlas sobre sus investigaciones o sobre científicas reconocidas a lo largo de la historia, escaparates y adquisición de nuevo fondo bibliográfico.”

- Supermujeres, superinventoras. Ideas brillantes que transformaron nuestra vida (Lunwerg, 2018)
- Las chicas son de ciencias. 25 científicas que cambiaron en mundo (Montena, 2018)

La participación de las bibliotecas universitarias fue a través de centros de interés (el nombre técnico para los escaparates) creados con libros, películas y calendarios de mujeres científicas en sus 7 sedes. Cada uno de los CRAIS está especializado en un área del conocimiento (Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Económicas, Ciencias de la Salud, etc.), lo que facilitó visibilizar a investigadoras de diversos ámbitos entre la comunidad universitaria.



Selección de títulos para las bibliotecas públicas #Tarragona11F

¿Las bibliotecas son un espacio ideal para fomentar la ciencia? Desde @DivulgaTGN estamos convencidos que sí, e iniciativas como #Tarragona11F lo demuestran.

ARTÍCULO.

AMIT: EL COMPROMISO CON EL TALENTO CIENTÍFICO FEMENINO DE ANDALUCÍA Y CON LAS UNIDADES DE IGUALDAD

Autoras: Susana Gaytan Guía y Adela Muñoz Páez; Secretaria y Presidenta de AMIT-Andalucía. el Departamento de Fisiología y Departamento de Química Inorgánica, Universidad de Sevilla.

La Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, AMIT, es una organización abierta a todas aquellas mujeres y hombres que desempeñen su labor profesional en el ámbito de la investigación científica y la tecnología cuyo fin principal es la plena participación de las mujeres en la Investigación, la Ciencia y la Tecnología.¹ Pretende ser foro de discusión y red de apoyo para todas las personas concienciadas interesadas en defender la igualdad de derechos y oportunidades de las investigadoras y tecnólogas españolas así como servir de altavoz al colectivo.

La Asociación, que se presentó en 2002 por lo que este año celebra su dieciocho cumpleaños, tiene como objetivos promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la actividad investigadora en todos los ámbitos científicos y tecnológicos, sensibilizar a nuestro entorno y a la sociedad en general sobre situaciones de discriminación y los mecanismos que llevan a ella, conseguir la igualdad de oportunidades a lo largo de la carrera para las mujeres investigadoras y tecnólogas en los ámbitos público y privado, elaborar recomendaciones y colaborar con otras organizaciones europeas e internacionales para facilitar el avance de las mujeres en ciencia y visibilizar a las científicas y los resultados



“AMIT, es una organización abierta a todas aquellas mujeres y hombres que desempeñen su labor profesional en el ámbito de la investigación científica y la tecnología cuyo fin principal es la plena participación de las mujeres en la Investigación, la Ciencia y la Tecnología.”

¹ AMIT. Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas. <http://www.amit-es.org>.

sus trabajos. De manera general, sus miembros intentan facilitar el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión Europea para lograr la equidad de género, las normativas españolas recogidas en la Ley Orgánica para la Igualdad² efectiva entre mujeres y hombres y el desarrollo de lo referente a género incluido en la Ley de la Ciencia³.

AMIT surge al constatar que, a pesar de que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades intelectuales, a lo largo de la historia el trabajo de las mujeres en el cultivo del conocimiento ha sido sistemáticamente invisibilizado y minusvalorado⁴. Afortunadamente la situación en nuestro entorno ha cambiado drásticamente en el último siglo y hoy en España las estudiantes universitarias superan ya a los varones, representando más del 60% del alumnado, y además obtienen los mejores expedientes al finalizar los grados.⁵ No obstante, el intelecto en femenino sigue faltando en el imaginario colectivo y los desequilibrios afloran al empezar la carrera profesional haciéndose evidentes entre el profesorado, donde son mujeres solo un tercio, situación común a toda Europa, tal y como se recogió en el informe elaborado para la Comisión Europea por el Grupo independiente de trabajo de ETAN a comienzos del siglo XXI.⁶

Así pues, a pesar de que la situación de las mujeres ha mejorado, las desigualdades por razón de género no han desaparecido, por lo que es imprescindible trabajar para que el talento femenino cristalice en carreras sólidas y visibles porque su pérdida es un despilfarro económico y social que ni España ni Europa se pueden permitir; además, al considerar el punto de



Adela Muñoz Páez

- Catedrática de Química Inorgánica. Universidad de Sevilla
- Premio Meridiana 2015 del Instituto Andaluz de la Mujer
- Presidenta del nodo andaluz de AMIT
- Autora del libro "*Sabias. La cara oculta de la ciencia*"



Susana Gaytán Guía

- Profesora Titular de Fisiología. Universidad de Sevilla.
- Directora del Seminario de Etología Humana. Universidad de Sevilla
- Secretaria del nodo andaluz de AMIT

² Ley Igualdad <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

³ Ley Ciencia <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>

⁴ a) Muñoz Páez, Adela (2017). *Sabias. La otra cara de la ciencia*. Debate, Barcelona. b) Pérez Sedeño, Eulalia, (2003) *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*. Madrid: Ministerio de Ciencia y Tecnología.

⁵ Puy Rodríguez, Ana, Cabello Valdés, Cecilia, Ruiz Galán, Olga, Sanmartín Sola, Joseba Rodríguez Méndez, Carlos. "Científicas en Cifras 2017", http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf

⁶ ETAN on Women and Science: *Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender Equality*. <https://cordis.europa.eu/pub/etan/docs/women.pdf>

vista de las mujeres junto con el de los varones, contribuimos a construir una sociedad más justa y equilibrada.⁷ Por todo ello en AMIT trabajamos en distintas estrategias y compromisos para defender el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas científicas, divulgamos datos sobre la participación de las mujeres en las instituciones científicas españolas, analizando los criterios de evaluación que puedan esconder sesgos sexistas, organizamos encuentros y cursos y apoyamos iniciativas que nos ayuden a tomar conciencia de la existencia de techos de cristal para las mujeres, pero también de que éstos se puede romper.

Las primeras presidentas de la Asociación fueron las profesoras Flora de Pablo, profesora de investigación del CSIC y exdirectora general del Instituto de Salud Carlos III; Carmen Vela, coautora del informe ETAN y Secretaria de Estado de Investigación en el gobierno de Mariano Rajoy; Pilar López Sancho, Profesora de Investigación del CSIC del área de Ciencia de Materiales y miembro de la Comisión Mujer y Ciencia de esta institución desde su creación;⁸ Capitolina Díaz, catedrática de sociología de la universidad de Valencia y primera directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia del Gobierno de España. Durante estos cuatro mandatos la asociación se consolidó y se sentaron las bases para hacer su trabajo de forma más eficiente. Joaquina Álvarez Marrón, investigadora del Instituto de Ciencias de la Tierra Jaime Almera del CSIC, ha sido presidenta de 2016 a 2019 y desde octubre de este año ostenta este cargo Carmen Fenoll, Catedrática de Fisiología Vegetal de la universidad Castilla la Mancha. Durante la presidencia de Joaquina Álvarez ha tenido lugar el mayor incremento en el número de socias motivado, además de por el buen hacer de la presidenta y la Junta Directiva, por la mayor sensibilidad social para

“(...)en AMIT trabajamos en distintas estrategias y compromisos para defender el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas científicas(...)”

⁷ Muñoz Páez, Adela (2016) “La larga marcha de las científicas en España” Claves de razón práctica, 249, 2016, pp. 52-61.

⁸ López Sancho, Pilar (2011). “La Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC”. Arbor187 (749), pp. 649-651.

los derechos de las mujeres y por haber dedicado más atención a la comunicación social. Entre las iniciativas que se han puesto en marcha en este periodo cabe destacar la creación de la base de datos de científicas españolas e hispanoamericanas, patrocinada por la fundación ATRESMEDIA, que engloba a medios de comunicación como las cadenas de televisión Antena 3 y La Sexta, que hoy cuenta con más de 2500 científicas inscritas⁹. También está teniendo una gran repercusión la sección de cartas al director de EL PAIS “Las científicas responden”, en la que una asociada de AMIT responde cada semana a una pregunta científica planteada por los lectores¹⁰. Por otro lado, ante los informes¹¹ y las repetidas quejas de AMIT por la ausencia de mujeres entre los galardonados con premios de investigación, las entidades que los conceden y la sociedad en general han sido conscientes de la injusticia que representa la escasa presencia de mujeres entre las premiadas por lo que, con la colaboración de AMIT, se han puesto en marcha distintas iniciativas para corregir este sesgo.

Para ser más eficiente en la consecución de nuestros objetivos, en AMIT existen varios nodos de carácter territorial. El nodo andaluz se creó en diciembre de 2011 en la Universidad de Sevilla¹² y es el que cuenta con mayor número de asociadas teniendo representación en todas las áreas de conocimiento y en todas las provincias andaluzas. Desde su creación ha dedicado las reuniones anuales a temas como el fortalecimiento de las colaboraciones entre asociadas, la revisión crítica de los resultados obtenidos con las acciones para alcanzar la igualdad en el ámbito científico y tecnológico, las dificultades a las que se enfrentan las más jóvenes o a dar visibilidad a las científicas y tecnólogas senior. Además de estas

⁹ https://compromiso.atresmedia.com/constantas-vitales/mujeres-cientificas/ayudanos-demoststrar-que-ciencia-tambien-tiene-nombre-mujer_201806265b3352860cf21ee07f02a3dc.html

¹⁰ https://elpais.com/agr/las_cientificas_responden/a

¹¹ González Orta, Lydia, Díaz Martínez, Capitolina y Ana Gómez Ruiz “Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014”. Unidad de Mujeres y Ciencia. MINECO 2015. <http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2015/150309-InformeUMYC.pdf>

¹² AMIT-A <https://amitandalucia.wordpress.com/>

acciones conjuntas, las asociadas participan en múltiples actividades encaminadas a potenciar y visibilizar el talento femenino en el ámbito científico y tecnológico. Convocatorias como las realizadas en el marco del 11 de febrero, día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (proclamado en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas), la Noche Europea de l@s Investigador@s y, cada noviembre, en la principal convocatoria de divulgación de la ciencia en toda Europa dentro la Semana de la Ciencia, han contado con presencia de nuestras asociadas. Además, se ha procurado aparecer como asociación en cuantos medios de comunicación han solicitado nuestra participación y se ha atendido a las demandas del Instituto Andaluz de la Mujer para elaborar listados de candidatas a obtener premios de distintos niveles o en proyectos coeducativos a desarrollar en los centros escolares andaluces.¹³

Siguiendo esta trayectoria, la próxima reunión del nodo AMIT-Andalucía se celebrará en Almería en la sede de la universidad de esta ciudad. Como en anteriores ediciones, en este evento se hará una llamada especial a las nuevas generaciones, pero el tema de la reunión será el examen crítico del papel de las Unidades de Igualdad en la docencia y en la vida universitaria desde el espíritu de colaboración. Estas unidades fueron creadas a raíz de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, comúnmente denominada "Ley de Igualdad" cuyo primer artículo dice: "Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes" y en el artículo 25: "En el ámbito de la educación superior, las administraciones públicas, en el ejercicio de sus competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres". Estas unidades se crearon a raíz de la en la

¹³ Lozano Añino, Manuel, Muñoz Páez, Adela, Paneque Sosa, Margarita (2018) "Mujeres, Ciencia y Tecnología"
<http://www.juntadeandalucia.es/iam/index.php/areas-tematicas-coeducacion/curso-2018-2019/mujeres-ciencia-y-tecnologia>

Disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, que modifica la LOU 6/2001, titulada “Unidades de igualdad” se establece que “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”. Desde que se iniciaron los Encuentros de Unidades de Igualdad de las universidades españolas en 2008, se ha venido trabajando en red de forma coordinada para optimizar el uso de los recursos y el trabajo que cada universidad dedica a la promoción de las políticas de igualdad. El tiempo transcurrido hace necesario un análisis y evaluación de la efectividad de las iniciativas impulsadas y de la situación actual.

En la reunión de Almería se analizará de qué forma la implantación de los Planes de Igualdad y la creación de las Unidades han favorecido el desarrollo de una igualdad real en las universidades y centros de investigación públicos españoles en general y en la red andaluza de universidades en particular. También se pretende analizar si debido a la rigidez de las estructuras universitarias y de los centros de investigación sigue habiendo resistencias a un cambio estructural e institucional que permita alcanzar la igualdad real.

En estas jornadas contaremos con la presencia del expresidente José Luis Rodríguez Zapatero, cuyo gobierno fue responsable del desarrollo y entrada en vigor de la Ley de Igualdad y que ha sido elegido socio ad-honorem de AMIT en 2019; con Eulalia Pérez Sedeño, profesora de investigación del CSIC de Ciencia, Tecnología y género y expresidenta de la Fundación Española Ciencia y Tecnología, FECYT, y pionera en los estudios de género en España,¹⁴ y con Pilar López Sancho, expresidenta de AMIT y presidenta de la Comisión de Mujer y Ciencia del CSIC desde 2008;

“En la reunión de Almería se analizará de qué forma la implantación de los Planes de Igualdad y la creación de las Unidades han favorecido el desarrollo de una igualdad real en las universidades y centros de investigación públicos españoles en general y en la red andaluza de universidades en particular”

¹⁴ Pérez Sedeño, Eulalia, (2018) “Conocimiento y Educación Superior desde la perspectiva de género: sociología, políticas públicas y epistemología” ArtefaCToS. Revista de estudios de la ciencia y la tecnología 121-142.

así como con representantes de las Unidades de Igualdad de las universidades andaluzas. Los anfitriones de la reunión serán Carmelo Rodríguez, rector de la Universidad de Almería, y María Isabel Ramírez, vicerrectora de Estudiantes y Empleo de esta universidad, junto con Josefa Masegosa y Adela Muñoz, presidentas anterior y actual de AMIT-Andalucía.

TÍTULO: Los planes de Igualdad en las universidades. Situación actual y retos de futuro.

FECHA: 21 de febrero 2020.

LUGAR DE DESARROLLO: Campus de la Universidad de Almería

ARTÍCULO.

COMBATIR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EUROPA: UNA PRIORIDAD ESENCIAL

Existe un amplio acuerdo a la hora de señalar que la violencia ejercida contra la mujer es una violación execrable de derechos humanos elementales, la expresión más grave de discriminación contra la mujer y, por consiguiente, uno de los obstáculos principales para lograr la igualdad de género, el desarrollo y la paz.

La violencia ejercida contra las mujeres y las niñas constituye uno de principales y más graves desafíos de nuestro tiempo, y, como advertía hace ya algunos años el Parlamento Europeo, “un problema mundial que alcanza proporciones de pandemia”. Naturalmente, combatir la violencia de género es un reto común para los Estados europeos que, en ocasiones, alcanza dimensiones e implicaciones transfronterizas.

En el contexto europeo, la innovadora Convención del Consejo de Europa sobre la Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, firmado en Estambul en 2011, entiende por violencia contra las mujeres, “una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la



EVA DÍEZ PERALTA¹

• Profesora de Derecho Internacional Público y Directora de la Unidad de Igualdad de Género. Universidad de Almería

¹ El estudio completo sobre esta materia acaba de ser publicado en la *Revista General de Derecho Europeo*, nº 49, octubre 2019, con el título “El marco jurídico y político para prevenir y combatir la violencia contra la mujer en la Unión Europea: una aproximación global”.

vida pública o privada”. En suma, todo acto de violencia por motivos de género es “aquel que se dirija contra una mujer porque es una mujer o que afecte desproporcionadamente a las mujeres”. El término “mujeres” abarca a las personas de sexo femenino de cualquier edad, incluidas las niñas menores de 18 años.

La disponibilidad de datos y estadísticas, más o menos actualizados, sobre las distintas manifestaciones de violencia contra las mujeres ha ido aumentando de manera progresiva y significativa en la última década, lo que favorece un conocimiento más profundo sobre el alcance real de este problema. Esto es algo que resulta imprescindible, al menos, para la formulación y el diseño de políticas públicas, para procurar una mayor atención a la prevención, y constituye un punto de partida incuestionable para llevar a cabo un seguimiento de los cambios y transformaciones que se puedan registrar en el transcurso de los años.

En el marco de la Unión Europea, el proceso de recogida de datos ha mejorado con el apoyo del Instituto Europeo de Igualdad de Género (IEGE, en inglés). En 2019, el IEGE ha publicado la cuarta edición de su Índice de Equidad de Género, en el que las puntuaciones que obtienen los Estados miembros oscilan entre los 82,6 puntos de Suecia y los 50 de Grecia. La UE ha obtenido un valor de 66,2 y, particularmente, España ha alcanzado unos decorosos 68,3 puntos². En este mismo informe, la situación de la violencia contra las mujeres en la UE queda reflejada con una puntuación de 27,5, en una escala de 1 a 100, para cuya obtención se han tenido en cuenta dos indicadores, a saber, la dimensión de la prevalencia y gravedad de la violencia, y el hecho de que no se denuncie lo suficiente³ España y Polonia figuran entre

En suma, todo acto de violencia por motivos de género es “aquel que se dirija contra una mujer porque es una mujer o que afecte desproporcionadamente a las mujeres”.

² IEEG, *Gender Equality Index 2017 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 Report*, 10 October 2017, p. 7. Las dimensiones analizadas son: poder, tiempo, conocimiento, salud, dinero y empleo. Este informe refleja las intersecciones entre el hecho de ser mujer o ser hombre, la edad, la educación, la composición de la familia, y si se tienen hijas o hijos, el país de nacimiento o la discapacidad.

³ *Gender Equality Index 2017 – Measurement framework of violence against women-Report*, 20 November 2017, p. 55.

los países de la UE que presentan las tasas de prevalencia más bajas, junto a Eslovenia, a pesar de que alcanzan una puntuación superior a 20. Cabe insistir en que la violencia contra la mujer afecta a víctimas y agresores independientemente de la edad, el nivel de educación, los ingresos y la posición social. Se da la circunstancia de que aquellos países europeos con un mayor índice de equidad de género – Dinamarca, Suecia, Finlandia, Países Bajos y Francia, por este orden- son los que registran un porcentaje más elevado de violencia, en términos de prevalencia, pero también son países en los que las mujeres encuestadas más revelan y denuncian estos sucesos dramáticos. Estos datos se han completado recientemente con un estudio estadístico del IEGE que pone de manifiesto que las mujeres y niñas experimentan, y están más expuestas, al maltrato o violencia cibernética⁴.

La violencia de género, por lo demás, conlleva una enorme carga para las economías nacionales. Según estimaciones del IEGE, la violencia contra las mujeres genera en la UE unos costes del orden de 226 millones de euros al año⁵. Pero, claro, se trata de costes tangibles, que pueden ser cuantificados: los intangibles, el dolor y el sufrimiento de las víctimas y sus familias son inconmensurables...Así lo reconoce, en España, un flamante estudio elaborado por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género que acaba de aportar algunas cifras sobre el impacto económico de la violencia de género a escala nacional: 1.281 millones de euros que representan un 0,11 del PIB y que se reparten, principalmente, en los ámbitos laboral o productivo, sanitario, y legal, soportando el sector público nada menos que el 76,1 por ciento de este importe⁶. Con todo, las investigaciones apuntan a que el coste de la violencia contra las mujeres podría

“(...) la violencia contra la mujer afecta a víctimas y agresores independientemente de la edad, el nivel de educación, los ingresos y la posición social.”

⁴ EIGE, *Gender Equality and Youth: the opportunities and risks of digitalization*, 2 october 2018.

⁵ *Estimating the cost of gender-based violence in European Union*. Report prepared by Sylvia Walby and Philippa Olive from Lancaster University and coordinated by the European Institute for Gender Equality's gender-based violence team, 2014.

⁶ *El impacto de la violencia de género en España: una valoración de los costes tangibles en 2016*, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019.

ascender, aproximadamente, al 2 por ciento del producto interno bruto (PIB) mundial.

Es por todos sabido que la Unión Europea posee una larga tradición en la defensa decidida de la igualdad y de la lucha por erradicar la discriminación que durante siglos han venido padeciendo las mujeres, empujada, claro está, por los instrumentos internacionales en la materia, así como por las tradiciones constitucionales de sus Estados miembros. El Tratado de la Unión Europea proclama que la igualdad es un valor fundamental de la construcción europea y condición necesaria, por tanto, para la consecución del conjunto de los objetivos del proceso de integración, según se desprende de su art. 2. Naturalmente, la acción potencial de la Unión, en esta área, se puede construir no solamente sobre la base del principio de igualdad y de no discriminación recogido en los Tratados fundacionales, sino que igualmente hay que tener presentes a los derechos enunciados en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En efecto, si se observan los derechos fundamentales y los principios reconocidos en esta Carta, y especialmente el contenido de su Título III sobre Igualdad, el art. 21 establece la prohibición de discriminación y en particular la discriminación motivada por razón de sexo, y el art. 23 contempla la exigencia de que la igualdad entre mujeres y hombres esté garantizada en todos los ámbitos

Por otra parte, se localiza un compromiso visible para combatir la violencia contra la mujer en los distintos ámbitos de actuación de la Unión, y en tanto que máxima expresión de las desigualdades entre los géneros, en la Declaración nº 19 relativa al artículo 8 del TFUE, aneja al Tratado de Lisboa, si bien sólo se refiere a una manifestación concreta de violencia contra la mujer, a saber, la violencia doméstica. De este modo, se propone lo siguiente: “La Conferencia conviene en que, en su empeño general por eliminar las desigualdades entre la mujer y el hombre, la Unión tratará en sus distintas políticas de combatir la

violencia doméstica en todas sus formas". Y, a este fin, continúa diciendo, será preciso que "los Estados adopten todas las medidas necesarias para prevenir y castigar estos actos delictivos y para prestar apoyo y protección a las víctimas".

En consecuencia, la Unión Europea debe ejercer un liderazgo decisivo en los esfuerzos que se están desplegando en los planos universal y regional para prevenir y combatir las diversas manifestaciones de violencia contra la mujer. No hacer frente a este desafío hará que los valores de la Unión y la protección de los derechos fundamentales se vean seriamente debilitados, del mismo modo que perdería credibilidad en la esfera internacional.

Así las cosas, y para dar cumplimiento a estos formidables propósitos a escala de la Unión, haría falta elaborar una Estrategia europea para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, así como adoptar un acto legislativo que aborde, de manera global e integral, la lucha contra la violencia contra la mujer. Por otra parte, sería deseable la aprobación de actos jurídicos que definan y condenen manifestaciones concretas de violencia de género, como la violencia doméstica y la violencia sexual, sobre la base de las competencias que la Unión ya tiene atribuidas a tenor de ciertos mandatos que están comprendidos en el capítulo relativo al Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia de su Tratado de Funcionamiento. Igualmente, sería conveniente incorporar una condicionalidad de género en la política de cohesión económica y social a nivel interno, como también en el conjunto de las relaciones exteriores de la Unión.

Entretanto, y con el objetivo de maximizar la protección que se ofrece a todas las víctimas de la violencia de género en toda la Unión, deben aprovecharse plenamente los instrumentos legislativos en vigor, que aun cuando no tienen como designio único y principal la lucha contra las manifestaciones de violencia machista, sin embargo,

"(...), la Unión Europea debe ejercer un liderazgo decisivo en los esfuerzos que se están desplegando en los planos universal y regional para prevenir y combatir las diversas manifestaciones de violencia contra la mujer."

"(...), sería conveniente incorporar una condicionalidad de género en la política de cohesión económica y social a nivel interno, como también en el conjunto de las relaciones exteriores de la Unión."

constituyen un acervo normativo notable que resulta muy útil en este ámbito. Se trata, especialmente, de las previsiones derivadas de la Directiva sobre los derechos de las víctimas y los instrumentos de reconocimiento mutuo de las órdenes europeas de protección y de investigación, que pretenden asegurar un nivel de protección más efectivo, entre otras, a las víctimas de violencia de género y de violencia sexual, y que responden a las necesidades especiales de estas personas profundamente vulnerables. Asimismo, son reseñables las normas destinadas a mejorar la situación de categorías concretas de víctimas, tales como las que padecen la trata de seres humanos, abusos sexuales, explotación sexual y pornografía infantil, o las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo. Bien es verdad que aún existen discrepancias entre la letra de estas normas y la práctica de los Estados miembros.

Pero, en realidad, las disparidades entre las legislaciones de los Estados miembros solo se podrán superar con la adhesión de la Unión Europea al Convenio de Estambul de 2011, que será necesario acompañar con la ratificación del mencionado instrumento convencional por parte de aquellos Estados miembros que todavía no lo han hecho. Este instrumento normativo, adoptado en el seno del Consejo de Europa, contiene una de las regulaciones más completas, esmeradas y extensas para combatir una amplia gama de manifestaciones de violencia que se ejercen contra las mujeres, y que está abierto a la participación de Estados miembros de esta organización, a la UE, y a otros Estados no miembros del Consejo de Europa, hayan o no participado en su elaboración. En el marco de dicha Convención, la lucha contra todas las manifestaciones de violencia contra la mujer exige centrar la atención y los esfuerzos en cuatro esferas de actuación: políticas, prevención, protección y persecución.

La adhesión de la Unión al Convenio, sin duda, reforzará la capacidad de esta organización para actuar en la prevención y lucha contra la violencia de

“(…), las disparidades entre las legislaciones de los Estados miembros solo se podrán superar con la adhesión de la Unión Europea al Convenio de Estambul de 2011, que será necesario acompañar con la ratificación del mencionado instrumento convencional por parte de aquellos Estados miembros que todavía no lo han hecho.”

género, y aparte permitirá afianzar las alianzas estratégicas y las sinergias entre las dos organizaciones internacionales más importantes del entorno europeo, lo que, a la postre, mejorará la visibilidad, el alcance y la eficacia de la protección de las mujeres frente a la violencia.

La exigencia de avivar el propósito de combatir todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres es mayor si cabe en las postrimerías del segundo decenio del Siglo XXI, en el que está disminuyendo la calidad democrática en muchos países del mundo y, particularmente, en algunos países de la Unión Europea. Como se viene poniendo de relieve, el desarrollo de un marco internacional de derechos de la mujer está siendo continuamente rebatido, ahora y en el pasado. En el momento actual, las protestas contra la igualdad de género y los derechos sexuales se han hecho más explícitas, más globales y mejor organizadas, y ponen el acento en la creencia de que los hombres y las mujeres son diferentes y tienen roles diferentes en la familia y en la esfera pública⁷. Las situaciones de bloqueo perseveran en el seno de la Unión Europea y del Consejo de Europa: no sólo en aquellos Estados miembros en los que han accedido al gobierno grupos populistas, sino también en aquellos otros en los que comienzan a asentarse en el panorama político nacional algunos grupos que sostienen ideologías que ponen en tela de juicio, de forma persistente, las medidas ya consolidadas para combatir la violencia de género.

No perdamos el tiempo: contribuyamos a Pintar el Mundo de Naranja, como reza la campaña ideada por las Naciones Unidas, y alcemos la voz, hombres y mujeres, para poner fin a esta violación de los derechos humanos.

En el momento actual, las protestas contra la igualdad de género y los derechos sexuales se han hecho más explícitas, más globales y mejor organizadas, y ponen el acento en la creencia de que los hombres y las mujeres son diferentes y tienen roles diferentes en la familia y en la esfera pública”

⁷ ROGGE BAND, C., *International women's rights: Progress under attack?*, KFG Working Paper Series, No. 26, Berlin Potsdam Research Group "The International Rule of Law - Rise or Decline?", Berlin, January 2019, p. 7.

ARTÍCULO.

TRABAJO SOCIAL Y GÉNERO: CONTEXTOS DE INTERVENCIÓN

El Trabajo Social mantiene una identidad caracterizada por la influencia del género. Por una parte, en el inicio de su actividad figuran dos mujeres con una relevancia crucial, Mary Richmond y Jane Addams. Mary Richmond (1861-1928) es considerada pionera en la sistematización del Trabajo Social, mientras que Jane Addams (1860-1935), que en 1931 recibió el Premio Nobel de la Paz, sentó las bases de un modelo propio de Trabajo Social. El empeño, trabajo y dedicación de estas mujeres, sumado al esfuerzo de muchas otras, gran parte de ellas invisibilizadas en el relato de la historia de la propia disciplina, han contribuido en la construcción de lo que hoy es el Trabajo Social. Actualmente se conceptualiza el Trabajo Social como una disciplina científica que se apoya en unos estudios universitarios para su formación y con una amplia relevancia profesional en el conjunto de la sociedad.

Otro aspecto marcado por la perspectiva de género hace referencia al número de mujeres que ejercen la profesión. La amplia mayoría del Trabajo Social es desarrollado por mujeres. Una característica que se vincula con los procesos de socialización, los estereotipos de género o la división sexual del trabajo, que terminan (re)constituyendo las profesiones “de ayuda” como profesiones feminizadas. Este elemento nos llevaría a reflexionar, al menos, por qué las llamadas profesiones feminizadas sufren una devaluación en términos de brecha salarial, condiciones laborales o reconocimiento social, entre otros factores.



JESÚS MUJOR RODRÍGUEZ

- Doctor en Trabajo Social.
- Vicedecano de Trabajo Social. Facultad de Psicología de la Universidad de Almería.

Otro eje que atraviesa el Trabajo Social desde una perspectiva de género está relacionado con la población a la que atiende, también mayoritariamente mujeres. La principal causa tiene que ver con la feminización de la pobreza y la exclusión social. En este punto nos referimos a la capacidad económica, rentas, las ocupaciones (extra)laborales, los cuidados y otras características como la violencia contra la mujer que derivan a que las situaciones de vulnerabilidad afecten, en porcentaje e incidencia, en mayor medida a las mujeres.

La perspectiva de género en Trabajo Social, por tanto, anuda el inicio de su propia historia, pero también fija el sentido del cómo y del porqué de su quehacer actual y futuro.

El Trabajo Social desde una perspectiva de género no solo debe analizarse desde un nivel microsocioal, acentuando la vulnerabilidad encarnada, sino también desde un nivel más global donde la sociedad, su cultura, normas, organización y normativización (re)construyen las situaciones de desigualdad de las mujeres.

En esta (co)relación micro-macro, en Trabajo Social también es necesario repensar la masculinidad hegemónica, sus implicaciones en los acuerdos de género y los impactos en nuestra estructura social. Se trata de adoptar un enfoque basado en las denominadas "nuevas masculinidades". Desde esta perspectiva se incorpora lo masculino como categoría y actor válido, pero desde la disrupción de nuestros privilegios y la incorporación de prácticas antipatriarcales. No adoptar este enfoque nos conduce a ser cómplices de un sistema de opresión estructural hacia la(s) mujere(s). Por tanto, es importante destacar que los discursos masculinos son necesarios para desarticular este sistema de opresión, pero no son suficientes. Necesariamente deben ser complementarios, proyectados desde un enfoque antipatriarcal y, además, deben ser

"El Trabajo Social desde una perspectiva de género no solo debe analizarse desde un nivel microsocioal, acentuando la vulnerabilidad encarnada, sino también desde un nivel más global donde la sociedad, su cultura, normas, organización y normativización (re)construyen las situaciones de desigualdad de las mujeres."

secundarios a las narrativas y experiencias de sus protagonistas. En el caso concreto del Trabajo Social nuestro papel estratégico, en este momento, pasa también por cuestionar el escenario actual de la disciplina y la profesión en el que la presencia en el ámbito público y de responsabilidad del hombre pueda adquirir un protagonismo mayor al que le corresponde desde una perspectiva socio-histórica. Se trata de ejercer un posicionamiento individual y colectivo de identidad profesional que ejerza resistencia al sistema patriarcal que también impacta en el Trabajo Social.

Por ejemplo, a nivel personal, examino y valoro de qué manera ejercer la coordinación del título en Trabajo Social en la Universidad de Almería, refleja y refuerza las desigualdades de género o, de forma opuesta, pueda servir para proyectar nuevas masculinidades no hegemónicas y favorecer, de algún modo, prácticas antipatriarcales.

Desde esta convicción el Trabajo Social interpela y examina críticamente lo masculino, las masculinidades hegemónicas y sus expresiones naturalizadas que pretenden justificar y legitimar las discriminaciones hacia las mujeres. Aquí es necesario matizar que no hay que olvidar que el término "mujer(es)" es también una construcción social, plural y diversa que no puede servir para homogeneizar un -colectivo- ni para fundamentar el concepto 'género(s)' en términos binarios hombre-mujer.

El sentido binario del sistema sexo-género también está en disputa. Las categorías hombre-mujer no agotan la pluralidad de identidades y pueden actuar perversamente para clasificar y cosificar la corporalidad. Con ello, se corre el riesgo de asumir una perspectiva excluyente y restrictiva de la diversidad humana. El Trabajo Social está obligado a traspasar esta frontera binaria. Hablamos así de un desacuerdo con el género distribuido dentro del sistema binario. Este posicionamiento constituye una (nueva) categoría política que sirve como

"El Trabajo Social está obligado a traspasar esta frontera binaria. Hablamos así de un desacuerdo con el género distribuido dentro del sistema binario."

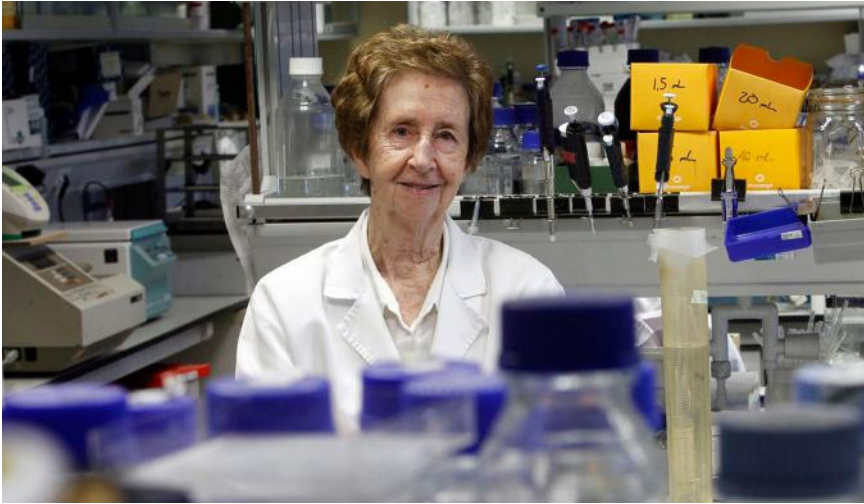
provocación (provocar acción) para deconstruir la experiencia humana constituida desde un determinismo biológico alienado, además, con unas respuestas culturales determinadas. Desde este punto de vista, el “género” alberga toda una carga simbólica de significados en el que se hace visible las relaciones sociales, políticas, culturales y económicas de nuestra(s) sociedad(es).

Por tanto, entendemos que adoptar la perspectiva de género (trans)feminista en la formación y en el ejercicio profesional es vital para (re)construir el sentido de la propia disciplina. Además, el Trabajo Social adopta este enfoque desde una transversalidad que es necesaria para identificar e intervenir en la diversidad de la realidad social y humana. Por ejemplo, particularmente, me interesa la investigación-acción sobre cómo este sistema normativizado de categorías sexo-género impactan en otras categorías que también actúan como instrumentos para normativizar y regular la experiencia corporal, como es el caso de la “discapacidad”.

Con todo ello, en los estudios de Trabajo Social queremos construir un contexto educativo que sirva para fortalecer las estrategias de igualdad que se vienen desarrollando en la Universidad de Almería y que, necesariamente, son (o deberían ser) mandatos para una sociedad más justa e igualitaria.

RESEÑA

LOS LEGADOS DE MARGARITA SALAS



UNA RESEÑA DE ANA ROMERO DE PABLOS

El pasado 7 de noviembre nos sorprendía la triste noticia del fallecimiento de Margarita Salas, una investigadora que innovó en los laboratorios y también fuera de ellos.

Tras doctorarse en 1963 en Bioquímica en la Universidad Complutense de Madrid viajó a Estados Unidos para seguir formándose en el Laboratorio que Severo Ochoa dirigía en la School of Medicine de la Universidad de Nueva York. A su vuelta a España en 1967 se incorporó al Centro de Investigaciones Biológicas del CSIC donde creó el primer grupo de investigación en genética molecular. El rápido prestigio y reconocimiento académico nacional e internacional que este grupo adquirió justificó, a mediados de los setenta, la creación del Centro de Biología Molecular 'Severo Ochoa', instituto de investigación en el que Margarita Salas trabajó el resto de su vida y en el que seguía activa como 'ad honorem' cuando falleció.

Entre sus hallazgos en el laboratorio es conocido el descubrimiento del ADN polimerasa del virus bacteriófago phi29, y lo que ha supuesto para la biotecnología: permite amplificar el ADN de manera sencilla, rápida y fiable.

Pero Margarita Salas, junto con otros investigadores de su equipo, trascendió el espacio del laboratorio -llevó una investigación básica al espacio industrial- al patentar la tecnología del ADN polimerasa del virus bacteriófago phi29 en la Oficina de Patentes de Estados Unidos a finales de los años ochenta. Margarita Salas y su equipo innovaron con el proceso de protección de un conocimiento en unos momentos en que en España apenas se comenzaba a pensar en crear oficinas de transferencia de tecnología. Hoy día esta técnica es utilizada en medicina forense, oncología y también en paleontología y arqueología, extendiendo no solo los espacios del laboratorio, también los disciplinares. Ésta patente y otras que vinieron después, sirvieron a Margarita Salas para defender la investigación básica y cuestionar aquellos argumentos que insisten en que solo innova la investigación que desde su origen tiene una orientación aplicada.

Pero hay otro aspecto menos conocido de Margarita Salas que es interesante mencionar no solo por lo que sugiere de ella, por lo menos audacia y generosidad, también por lo que significa para la ciencia y sus prácticas: quiso conservar los protocolos de laboratorio que registraron el día a día, la vida de su laboratorio. Esta iniciativa fue el origen del Fondo Margarita Salas que se creó en 2011 en la Biblioteca Tomás Navarro Tomás del Centro de Ciencias Humanas y Sociales del CSIC.

Compuesto fundamentalmente por los cuadernos de las distintas personas que se formaron y trabajaron con ella desde finales de la década de los sesenta, este fondo se ha convertido en un objeto de estudio para historiadores y filósofos de la



ANA ROMERO DE PABLOS

- Investigadora en el Instituto de Filosofía del CSIC.
- Desarrolla sus trabajos en el campo de los estudios históricos y culturales de la ciencia y la tecnología en el siglo XX.
- Sus líneas de investigación son: la historia de la energía nuclear, de las políticas científicas, la historia de la transferencia y la gestión del conocimiento

biología y de la ciencia, interesados en conocer el desarrollo de la biología en España -desde los orígenes de la bioquímica y la biología molecular a la biotecnología-. Este material nos sitúa ante las prácticas cotidianas de un laboratorio, los conocimientos que manejaron, las técnicas que introdujeron, las opciones que se tomaron y los resultados e impactos que obtuvieron.

Con esta iniciativa Margarita Salas amplió los significados de lo que entendemos por patrimonio, casi siempre referido a objetos ajenos al quehacer científico. La ordenación, conservación y custodia de estos cuadernos ha obligado a pensar otras formas de archivo -la ciencia en los archivos-, y a reflexionar sobre la pérdida que supone limitar la vida de estos materiales a los laboratorios y los silencios y ausencias que esto supondría para relatos futuros de la ciencia y la tecnología. Esto también lo supo ver Margarita Salas, otra innovación que forma parte de su legado.

TERRITORIO ESTUDIANTE.

LA NOSTÁLGICA MODERNIDAD DE DISNEY

Los cuentos de princesas siempre han llamado mi atención gracias a la atrayente aura de la fantasía que los envuelve. Las historias de Cenicienta, Rapunzel o Aurora no llegaron solo a mis oídos a través de los labios de mi abuela, sino también a través de los dibujos animados de Disney. Resulta fascinante la gran marca que ha dejado esta compañía, pues ha plasmado en nosotros y nosotras imágenes muy concretas de los cuentos. Cuesta imaginar una Blancanieves que no sea la de Walt Disney de 1937.

Detengámonos a pensar, un segundo, en los valores que nos han transmitido estas grandes producciones, en las figuras que nos ha mostrado. Sin duda, encontramos una evolución muy notable en el estudio: Blancanieves guarda poca relación con Vaiana.

La mayoría de las princesas Disney han sido extraídas de cuentos populares, en los que se pretendía adoctrinar a las niñas en unos valores muy concretos e inculcarles actitudes asociadas con la feminidad. Aún a día de hoy, estas historias forman parte de nuestras infancias. Así pues, los cuentos nos despiertan un sentimiento de nostalgia o familiaridad, las mismas sensaciones que nos producen las películas de Disney. ¿Cómo consigue el cine enlazarse con el cuento? Para ello, debemos conocer mejor estos relatos.

¿Qué características tiene? Todos y todas recordamos, de forma más o menos vaga, rasgos sueltos de este tipo de texto. Bueno, vale, tal vez no recordemos nada, pero sí podemos intuir algunos. Por ejemplo, su brevedad, el narrador omnisciente (3ª persona) o las fórmulas empleadas al comienzo y al final: «Érase una vez»; «Había una vez»; «En un lugar muy lejano»; «Hace mucho tiempo»; «Y colorín colorado, este cuento se ha acabado»; «Y fueron felices y comieron perdices».



ÁNGELES LÓPEZ

- Estudiante de Filología Hispánica.
- Delegada de la Delegación de Estudiantes de la Facultad de Humanidades.

“La mayoría de las princesas Disney han sido extraídas de cuentos populares, en los que se pretendía adoctrinar a las niñas en unos valores muy concretos e inculcarles actitudes asociadas con la feminidad.”

¿Y los personajes? En los cuentos nos encontramos con personajes planos, es decir, que no tienen profundidad. Están los buenos, con rasgos positivos asociados a ellos; y los malos, con rasgos negativos. Se tiende a los extremos, sin atender a la gama de grises que podemos encontrar en medio.

Por último, podríamos hablar de la trama. Al igual que en lo sucedido con los personajes, no encontramos complejidad. El cuento tiene su principio, su nudo y su final. No se desarrolla más de un argumento. La princesa es maldecida; la maldición se cumple; el príncipe la encuentra; viven felices para siempre.

¿Qué tiene que ver todo esto con Disney? Bien, la respuesta es sencilla: Disney se sirve de los mismos recursos.

Centremos nuestra mirada en La bella durmiente, por ejemplo. Dura 71 minutos, en los cuales, como curiosidad, solo vemos a Aurora 18. Observamos el concepto de brevedad, pues una película suele llegar a los 120 minutos.

Sin embargo, no hace falta que nos compliquemos mucho, pues la primera imagen que nos encontramos es la de un libro que se abre. El mensaje es claro: relájate y ponte cómodo, voy a contarte un cuento.

Esto no se detiene aquí, ya que también escuchamos una voz masculina: el narrador. Situado fuera de la acción, con el recuerdo del libro abriéndose aún reciente, el narrador omnisciente nos acuna y presenta la historia. ¿Y qué es lo primero que dice? «En un país muy lejano, hace ya mucho tiempo».

Conforme vamos avanzando y descubriendo a los personajes, no nos llevamos sorpresas. Aurora es bella, bondadosa e inocente; el príncipe resulta encantador, apuesto y valiente. Maléfica, por el contrario, es malvada y despiadada. Por tanto, nos encontramos ante personajes que, o bien presentan un sentido del bien impoluto; o bien una maldad oscura sin un ápice de compasión. Además, las ambiciones de los personajes no van más allá del amor o de la simple venganza.

¿Qué podemos decir de la trama? Comienza con el nacimiento del bebé; conocemos un poco a Aurora para sentir compasión de ella antes de que caiga en la maldición; el mal es vencido y el príncipe rescata a su amor.

Ahora que disponemos de toda la información necesaria comprendemos mejor cómo Disney logra abrirse paso en nuestro subconsciente e implantar los modelos que considera oportunos.

En primer lugar, ya hemos mencionado el escaso tiempo que ocupa la «protagonista» en su propia película y la voz masculina del narrador. Estas dos características son indicadores de que no vamos a ver la «historia de una mujer», sino «la historia de lo que yo (narrador) pienso que debe ser una mujer». Debido a las limitaciones de extensión en el presente artículo, no podemos ahondar en cómo esto queda invertido por completo en *Maléfica*, película de 2014, que convierte en protagonista a la villana, más quiero destacar que en ella encontramos una narradora y un personaje femenino muy fuerte.

En segundo lugar, Aurora no hace nada en la película. Canta, se enamora y cae víctima de la maldición. No controla su destino, no puede luchar contra él. Solo puede aguardar a que sea otro quien la salve, el desconocido que acaba de encontrarse en el bosque y que se ha convertido en su amor verdadero. Él será quien vaya tras ella; él será quien luche contra Maléfica; él será quien la salve a ella y al reino del eterno sueño. Por último, solo quisiera destacar los dones de las hadas, que muestran dos rasgos inherentes a la mujer perfecta: la belleza y el canto. Aurora no necesita valentía ni inteligencia; eso ya lo tiene Felipe (el príncipe).

En conclusión, Disney genera un modelo femenino que logra calar en sus espectadores gracias a la tradición, a algo que forma parte de nosotros y nosotras. Por supuesto, aquí solo hemos analizado una producción antigua (1959) y ha habido una gran evolución, pero incluso en las nuevas podríamos encontrar muchas de estas características. En resumen, os invito a fijaros más en las películas de princesas y a descubrir cómo logran impactarnos tanto. Al fin y al cabo, ¿quién no se imagina a la misma mujer de cabello corto y azabache de 1937 cuando se nombra a Blancanieves?

“...Disney genera un modelo femenino que logra calar en sus espectadores gracias a la tradición, a algo que forma parte de nosotros y nosotras.”

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... A nuestro entender, es necesario que, en todas las Universidades, así como en todas las instituciones educativas se hable de respeto hacia todas las personas (compañeros, pensamientos, religiones, culturas, y por supuesto género). Está en nuestras manos sensibilizar a nuestros estudiantes para que se conviertan en mejores personas. Por ello apoyamos iniciativas, participamos en ellas y colaboramos con nuestro granito de arena para que se puedan realizar.

• I JORNADA UNIVERSITARIA DE TRABAJO SOCIAL Y GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA. 24 DE OCTUBRE

- 24 de octubre de 2019 en la Sala Bioclimática.
- Organizada y coordinada por el profesor Jesús Muyor Rodríguez. Doctor y Vicedecano de Trabajo Social. Facultad de Psicología. UAL.
- Colaboración: Departamento de Psicología, Área de Trabajo Social y Servicios Sociales, y Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

Más de 150 personas se dieron cita para conocer los distintos ámbitos y contextos de intervención relacionados con el Trabajo Social y la perspectiva de género.

La sesión plenaria fue impartida por Rosa Raquel Ruiz Trascastro, Trabajadora Social y profesora de la Universidad de Málaga. El título de su charla, "Empoderamiento de la mujer: visibilización y sororidad" centralizaba las cuestiones esenciales de su intervención. En este caso, se habló de los mecanismos sociales, culturales, políticos e institucionales que relegan a la mujer a una posición de subordinación dentro de un sistema patriarcal. Desde este punto de vista se hizo un llamamiento, al reconocimiento mutuo, plural y colectivo de las mujeres, que haga frente a las situaciones de injusticia y discriminación.



plural y colectivo de las mujeres, que haga frente a las situaciones de injusticia y discriminación.

María Antonia Rubio, Trabajadora Social de la Delegación Especial de Igualdad de la Diputación de Almería y Fátima Cayo Martínez, Trabajadora Social de Cruz Roja Almería, formaron una mesa redonda en torno al Trabajo Social y la violencia de género. Algunos de los temas trataron sobre los recursos específicos para mujeres en situaciones de violencia, centros de emergencia, casas de acogida, pisos tutelados o prestaciones y recursos socioeconómicos. La última parte de esta mesa redonda se centró en el Servicio de Teleasistencia Móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO). Este servicio se basa en la utilización de tecnologías de comunicación telefónica móvil y de telelocalización que permite que las mujeres víctimas de violencia de género puedan entrar en contacto en cualquier momento con un Centro, atendido por personal específicamente preparado, para dar una respuesta adecuada a sus necesidades. Ante situaciones de emergencia, el personal del Centro ofrece una respuesta adecuada a la crisis planteada, bien por sí mismos/as o movilizándolo otros recursos humanos y materiales.

La Trabajadora Social de la ONG Mujeres en zona de conflicto, Cristina Martín González, expuso la labor que desarrolla desde su organización, vinculada a las situaciones de vulnerabilidad de las mujeres y las problemáticas que se encuentran en las mujeres en contextos de prostitución.

Para cerrar la Jornada, la Dra. María José González Moreno y la Dra. Cristina Cuenca Piqueras, profesoras del Área de Sociología de la Universidad de Almería, presentaron, a las personas asistentes, dos manuales de formación sobre temas de género. "Si no lo ves, te tienes que poner gafas...violetas I y II", son dos libros académicos que actualmente están en proceso de producción por la Editorial de la Universidad de Almería y que muy pronto podrán ser adquiridos. Se trata de dos volúmenes de un proyecto educativo que ofrece una revisión bibliográfica y multitud de actividades prácticas para formar al alumnado universitario en materias de género y feminismo(s).

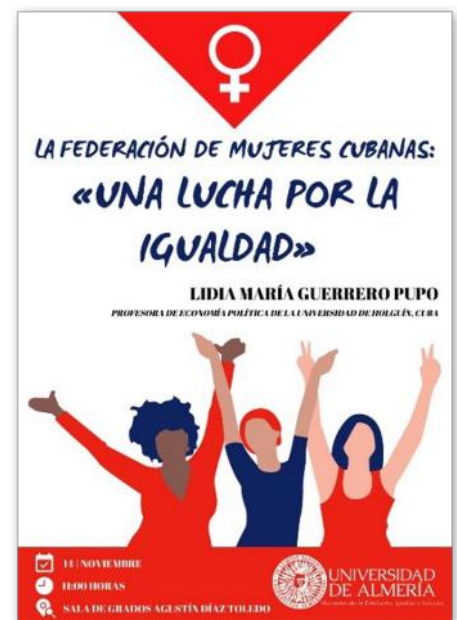


Con estas Jornadas, pretendemos reiniciar una marcada línea de (in)formación para nuestro alumnado en materias de Trabajo Social y Género. Entendemos que estas cuestiones son esenciales y transversales a los contenidos educativos de cualquier titulación, pero, además, encuadran aspectos específicos y prioritarios para profesiones como la de Trabajo Social. En este sentido, en los estudios de Trabajo Social se quiere construir un contexto educativo que sirva para fortalecer las estrategias de igualdad que se vienen desarrollando en la Universidad de Almería y que, necesariamente, son (o deberían ser) mandatos para una sociedad más justa e igualitaria.

• CONFERENCIA DE UNA PROFESORA VISITANTE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN. 14 DE NOVIEMBRE

- 14 de noviembre de 2019 en la Sala Bioclimática.
- Título: La federación de mujeres Cubanas: “Una lucha por la igualdad”

El pasado 14 de noviembre Lidia María Guerrero Pupo, profesora de Economía Política de la Universidad de Holguín (Cuba), visitó la Universidad de Almería para hablarnos sobre la Federación de mujeres cubanas, una organización de masas que desarrolla políticas y programas encaminados a lograr el pleno ejercicio de la igualdad de la mujer en todos los ámbitos y niveles de la sociedad. Entre los objetivos de esta organización está brindar sistemáticamente su aporte a la formación y el bienestar de las nuevas generaciones.



• XXX ENCUENTROS FEMINISTAS DE USTEA. 15 AL 17 DE NOVIEMBRE

El Sindicato USTEA celebró sus XXX Encuentros Feministas en la Universidad de Almería, bajo el lema “30 años Educando en Igualdad, Aportaciones a la Coeducación”, en colaboración con el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

Estas jornadas fueron un espacio de participación, reflexión y formación para profesionales de la enseñanza, alumnado universitario y cualquier persona



que buscara el impulso a través del análisis, reflexión y debate feminista de un cambio real y justo en la sociedad y, especialmente, en la vida de las mujeres.

Se analizaron los cambios realizados en la educación en los últimos treinta años. Si queremos que la escuela sea referente de transformación social, es necesario seguir formándonos para educar a nuestro alumnado en los principios de igualdad y construir una sociedad íntegra.

Se contó con ponentes de la talla de Eulalia Pérez Sedeño, miembro del CSIC, dedicada a la investigación en Ciencia, Tecnología y Género y Marian Moreno Llana, del programa Coeducación Skolae. También se presentó el documental "Las Educadoras", y se realizaron mesas redondas.

Con estos encuentros se pretendió el acercamiento a la realidad almeriense, realizando un recorrido por la Chanca de la mano de la Asociación "La Chanca Pescadería", para conocer el papel de las mujeres en la historia de este emblemático barrio y su desarrollo.



• JORNADAS "ASPECTOS JURÍDICOS CONTROVERTIDOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA" 21 DE NOVIEMBRE.

CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

colabora:

Pacto de Estado contra la violencia de género

igUALdad

www.igualdad.ual.es

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE LA RESOLUCIÓN, RELACIONES CON LAS CORTES Y IGUALDAD

21 de Noviembre

SALA DE GRADOS
Edificio de Gobierno, Paraninfo

INSCRIPCIÓN: www.ual.es/empleoactividades

JORNADAS: "Aspectos jurídicos controvertidos de la violencia de género en España".

09:30 Inauguración de la Jornada

09:45 "La protección internacional de la mujer frente a la violencia"
Dña. Eva Díez Peralta. Profesora Titular de Derecho Internacional Público de la UAL.

10:30 "La configuración de la igualdad en la Constitución española"
D. Pedro Martínez Ruano. Profesor Titular de Derecho Constitucional de la UAL.

11:15 "Aspectos patrimoniales de la violencia de género: violencia económica"
Dña. Alba Paños Pérez. Profesora de Derecho Civil de la UAL.

12:00 Descanso

12:30 "Tipos delictivos relacionados con la violencia de género. Especial referencia al Estatuto de la Víctima."
Profesora Fátima Pérez Ferrer. Profesora Titular de Derecho Penal de la UAL.

13:15 "Aspectos Procesales de Violencia de Género."
Lidia Domínguez Ruíz. Profesora de Derecho Procesal de la UAL.

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

Con motivo de la declarar el mes de Noviembre "Mes de la cultura de igualdad y no violencia", el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e inclusión, en colaboración

con la Facultad de Derecho, ha organizado la jornada titulada 'Aspectos jurídicos controvertidos de la violencia de género'. Esta jornada estuvo compuesta por cinco conferencias, impartidas por un profesor y cuatro profesoras de la Universidad de Almería. Comenzó Eva Díez, Profesora Titular de Derecho Internacional Público, con la ponencia sobre 'La protección internacional de la mujer frente a la violencia', transmitiendo la idea de que este es un problema más social que individual y su reflejo en la normativa internacional más relevante. Siguió Pedro Martínez, Profesor Titular de Derecho Constitucional, que analizó 'La configuración de la igualdad en la Constitución Española'. Abordó el tema de "la transformación de la igualdad formal en igualdad material" como evolución de un pilar básico en todo orden constitucional. La tercera conferencia fue la de Alba Paños, que desde su condición de profesora de Derecho Civil plasmó los 'Aspectos patrimoniales de la violencia de género: violencia económica'. Recordó que este tipo de violencia puede comenzar a producirse mucho antes que la física, y puede ser continuado con el impago de las pensiones alimenticias.

Tras un breve descanso, fue el turno para el Derecho Penal, en el que la profesora Fátima Pérez, puso sobre la mesa la temática de 'Tipos delictivos relacionados con la violencia de género. Especial referencia al Estatuto de la Víctima'. Dividió su intervención en dos partes, la primera sobre tipologías relacionadas con la violencia de género en el Código Penal y su diferencia con la violencia doméstica, y la segunda en torno al catálogo de derechos procesales y extraprocesales, para más garantías a las víctimas, del citado Estatuto de la Víctima aprobado en 2015. Por último, Lidia Domínguez, profesora ayudante doctor de Derecho Procesal, habló sobre el antes y el después que supuso la Ley Orgánica 1/2014, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en una intervención titulada 'Aspectos procesales de la violencia de género'. Destacó las dos principales medidas que conllevó, como han sido la creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y el reforzamiento de la orden de protección.



• JORNADAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO “NO SOLO DUELEN LOS MITOS” 22 DE NOVIEMBRE.

CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA

22 de Noviembre | **Salón de Grados. CITE III** | **INSCRIPCIÓN:** www.ual.es/empleoactividades

Jornadas de prevención e intervención en violencia de género: “No sólo duelen los mitos”.

10:30 Apertura de las Jornadas

“Prevención de la violencia y estereotipos de género.”
Soledad Puche Díaz. Pedagoga.

“Intervención con víctimas de violencia de género.”
Laura Díaz Escudero. Trabajadora Social.

12:15 a 12:30 Descanso

“Estereotipos vs realidad en la violencia sexual en países en desarrollo.”
Paco Lucas Góngora. Trabajador Social.

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.



El día 22 de noviembre tuvieron lugar las Jornadas de prevención e intervención en violencia de género: ‘No sólo duelen los mitos’ bajo la coordinación de Cristina Cuenca Piqueras.

El objetivo principal fue formar al alumnado en igualdad de género y prevención de violencia sexista, siendo necesario profundizar en estas materias, en aquellos grados que forman al alumnado para su futura implicación en cualquier tipo de intervención socioeducativa, prioritariamente en Educación Infantil, Educación Primaria, Trabajo Social y Educación Social. Las jornadas se plantearon con una perspectiva holística, desde la prevención a la intervención, teniendo en cuenta posibles interseccionalidades con otros tipos de violencia y las diferencias que pueden producirse en el fenómeno cuando hay diferencias culturales y contextuales. Comenzó el turno de intervenciones la pedagoga Soledad Puche, cuyo tema a tratar fue la ‘Prevención de la violencia de género y estereotipos de género’. Aportó su experiencia de impartir talleres de coeducación en centros educativos de Infantil y Primaria y de prevención de relaciones tóxicas en los de Secundaria. Le siguió Laura Díaz, Trabajadora social, que desarrolla su profesión como Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Yecla. Su conferencia se tituló

‘Intervención con víctimas de violencia de género’. El cierre de las jornadas correspondió a Paco Lucas, trabajador social, que aportó su experiencia de cooperante en ‘Agatha Amani House’, un Hogar situado en Kenia para mujeres que han sido violadas y víctimas de violencia. Impartió la charla ‘Estereotipos vs realidad en la violencia sexual en países en desarrollo’.

• “PINTA LA UAL DE NARANJA” DEL 25 DE NOVIEMBRE AL 10 DE DICIEMBRE.

Con motivo de la celebración del 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres, la Universidad de Almería se ha sumado este año a la campaña “ÚNETE” de Naciones Unidas para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. Dicha campaña incluye la actuación denominada “16 días de activismo contra la violencia de género” desde el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, hasta el 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos, bajo el tema “Pinta el mundo de naranja: Generación Igualdad condena la violación”. Por este motivo, la Unidad de igUALdad del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, se ha adherido a esta iniciativa y preparó una serie de acciones participativas con el objetivo de sensibilizar a la comunidad universitaria frente a la violencia de género y cualquier discriminación que ocurra en la sociedad, proporcionar la base teórica para identificarla, sus causas, tipos y consecuencias en la vida de las mujeres y de sus hijos, tomar en consideración a las víctimas que tienen más dificultades por pertenecer a colectivos más vulnerables y debatir y reflexionar sobre la importancia de la educación como eje principal para la prevención.

Del 25 de noviembre al 10 de diciembre se han desarrollado numerosas actividades en el campus de nuestra universidad orientadas a la prevención y el aprendizaje sobre igualdad, con el objetivo de avanzar en la erradicación de cualquier tipo de violencia por razón de género.

De esta manera, los actos comenzaron el lunes 25 de noviembre a las 11:00 horas y se prolongaron hasta el 10 de diciembre por diferentes espacios del campus, englobados en la actividad “Pinta la UAL de Naranja”, color que simboliza un futuro mejor y un mundo libre de



violencia contra las mujeres y niñas. Como evento principal programado para ese día 25, en las escaleras de entrada a la Biblioteca Nicolás Salmerón, varios miembros de la comunidad universitaria procedieron a la lectura del Manifiesto contra la Violencia de Género, un manifiesto firmado por la Red de Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Españolas para la Excelencia Universitaria (RUIGEU). Al final del pasillo central, se ubicó una carpa donde se expusieron diferentes paneles informativos con los artículos que conforman la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los mitos y realidades existentes sobre diversos problemas sociales y otros con fotografías que ilustran varias realidades contempladas desde dos puntos de vista totalmente opuestos, además de un photocall donde estuvieron visibles los logotipos de la UAL y de las Naciones Unidas, varios hashtags sobre la vulneración de derechos humanos y un “no” gigante que ejemplariza el rechazo a cualquier tipo de violencia, todo ello con el fin de que los asistentes a la zona se fotografiaran en él y difundieran sus imágenes a través de sus redes sociales. Estas actividades estuvieron organizadas con la colaboración de los estudiantes de los grados en Trabajo Social y Educación Social, al igual que la yincana contra la violencia, ideada por la Asociación Universitaria por la Educación Social (AUPES).

En el centro del campus, un mural de grandes dimensiones acogió a toda aquella persona que así lo deseara para que plasmara en él, con pintura de color morada, la huella de sus manos y escribiera palabras y frases sobre violencia de género. Dicha actividad, bautizada como “Derriba tu muro”, se complementó con la acción “Elimina la violencia”, que consistió en una papelera, colocada junto al mural, donde la comunidad universitaria podía depositar las cartulinas naranjas y moradas allí disponibles y en las que previamente hubieran anotado, de forma totalmente anónima, situaciones relacionadas con la violencia, sexismo, micromachismos, etc. que hubieran vivido o conocido. Esos testimonios han sido difundidos, respetando siempre el anonimato, a través de los perfiles en redes sociales de la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Estudiantes (@UALigualdad) con el hashtag #UALSinViolencia.



Asimismo, a todas las personas que contribuyeran con estas actividades se les obsequió con pulseras de color naranja y/o camisetas con el lema "Pongamos fin a la violencia contra las mujeres y las niñas". Otros de los artículos que han servido para "vestir" la UAL de esta tonalidad durante esta campaña, han sido las 800 manos elaboradas en cartulinas naranjas y moradas que inundaron las puertas y paredes de las facultades, centros y aularios, las marquesinas empapeladas de color naranja, las siluetas de color morado que han adornado las farolas, los manteles que se han utilizado en el Comedor Universitario, la cafetería del Edificio Central y la de Humanidades o las lonas de 3x5 metros que han presidido el Centro de Atención al Estudiante y el edificio de la Biblioteca. En el hall de este último edificio se podía encontrar, además, una mesa informativa y estanterías con 38 libros y 2 cómics sobre temática feminista, violencia de género, autoras importantes y otros asuntos afines con los que destacar el trascendental papel de la mujer en diferentes disciplinas y el conocimiento humano, al mismo tiempo que se fomenta la lectura



• CLUB DE EMPODERAMIENTO FEMINISTA. 27 DE NOVIEMBRE.

El pasado 27 de noviembre se desarrolló la primera sesión del "Club de empoderamiento feminista". El objetivo ha sido crear un grupo de reunión con una periodicidad determinada para conocer los problemas de las mujeres universitarias, ofrecer apoyo emocional y potenciar el empoderamiento del colectivo. Se impartirán reuniones mensuales, y en él, se realizarán debates y actividades dinámicas, propuestas por la persona que dirija la reunión, con el consenso del grupo, en torno a diferentes realidades que atañen a las mujeres, tales como su situación académica y laboral, las vivencias de acoso o violencias sufridas a lo largo de su vida, el mayor conocimiento de la sexualidad femenina y la rotura con los estereotipos y roles de género, todo ello encaminado a empoderar a las mujeres y facilitarles el desarrollo personal desde el propio conocimiento y desde la conciencia de la necesidad de empoderamiento.



• JORNADA DEBATE "LA PROTECCIÓN DE LA MUJER FRENTE A LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO: UNA LUCHA A ESCALA INTERNACIONAL, EUROPEA Y ESPAÑOLA" 2 DE DICIEMBRE.

CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA

2 de diciembre Sala de conferencias de Ciencias de la Salud.

12:00 Jornada de Debate:
"La Protección de la Mujer frente a la Violencia por razón de género: una lucha a escala internacional, europea y española"

Preside y Modera: Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

Intervienen:

Profa. María José Jiménez Díaz, Catedrática de Derecho Penal de la Universidad de Granada.
"Las mujeres ante el Derecho Penal: de la discriminación a la protección especial"

Profa. Alicia Cebada Romero, Profesora Titular de Derecho Internacional Público de la Universidad Carlos III de Madrid.
"Mujeres, Paz y Seguridad: principales desafíos"

Profa. Eva Díez Peralta, Profesora Titular de Derecho Internacional Público de la UAL.
"Hacia una protección eficaz de la mujer frente a la violencia en Europa: la Convención de Estambul de 2011"

INSCRIPCIÓN: www.ual.es/empleoactividades
 Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

colabora:

Pacto de Estado contra la violencia de género

igUALdad www.igualdad.ual.es

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE POLÍTICA SOCIAL Y FAMILIA




Con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género se desarrolló la 'Jornada de debate sobre la protección de la mujer frente a la violencia por razón de género: una lucha a escala internacional, europea y española' que invitó a María José Jiménez, catedrática de Derecho Penal de la Universidad de Granada y a Alicia Cebada, directora del Gabinete de la Presidencia del Consejo de Estado. También participó Eva Díez, directora de la Unidad de Igualdad de género de la UAL.

María José Jiménez, en su ponencia 'Las mujeres ante el Derecho Penal: de la discriminación a la protección espacial', puso sobre la mesa cuáles fueron las principales discriminaciones legales en materia de familia que han sufrido las mujeres.

La ponencia "Mujeres, paz y seguridad: principales desafíos" impartida por Alicia Cebada, trató los avances y desafíos que se presentan para la agenda Mujeres, Paz y Seguridad en los procesos de paz.

Y, por último, Eva Díez Peralta, en su conferencia "Hacia una protección oficial de la mujer frente a la violencia en Europa: La Convención de Estambul de 2011" nos habló sobre las regulaciones del convenio firmado en dicha convención, siendo las más completas y extensas para combatir las manifestaciones de violencia que se ejercen contra las mujeres.

• JORNADA “LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD FRENTE A LA VIOLENCIA” 10 DE DICIEMBRE



CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA

10 de diciembre Día Internacional de los Derechos Humanos

Mesa Redonda. Jornada de sensibilización:
“La protección de las mujeres en situación de vulnerabilidad frente a la violencia”

Intervienen:

Miriam de la Torre Oliver. *Letrada del SAVA.*
“La protección de la víctima en la Administración de Justicia: El Servicio de Asistencia a la Víctima de Andalucía”

Macarena Gil Fernández. *Abogada de Cruz Roja.*
“Mujeres y Protección internacional”

Sonia Pérez García. *Trabajadora Social. Adoratrices Almería.*
“Intervención con mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual”

12:00 h. **Sala de Grados. ESI UAL**
 Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

colabora:

Pacto de Estado contra la violencia de género

igUALdad

www.igualdad.ual.es

COMUNIDAD DE MADRID

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LOS CIUDADANOS E IGUALDAD



El pasado 10 de diciembre, con motivo del Día Internacional de los Derechos Humanos, culminó la Campaña de Naciones Unidas "Pinta el Mundo de Naranja" que pretende poner fin a la violencia ejercida contra las mujeres y, a la que se ha sumado la Universidad de Almería con el lema "Pinta la UAL de Naranja".

Como broche final, para cerrar esta campaña, se desarrolló la jornada de sensibilización "La protección de las mujeres en situación de vulnerabilidad frente a la violencia". En ella intervinieron varias profesionales que desarrollan su labor en este ámbito: Miriam de la Torre, Letrada del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA), con su ponencia "La protección de la víctima en la Administración de Justicia: El Servicio de Asistencia a la Víctima de Andalucía". Macarena Gil, abogada de Cruz Roja, que disertó sobre el tema "Mujeres y protección internacional" y Sonia Pérez, Trabajadora social de Adoratrices Almería que abordó la cuestión desde otra perspectiva, con su disertación sobre "Intervención con mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual".

• GREENLIGHT FOR GIRLS DAY ANDALUCÍA. 14 DE DICIEMBRE

El objetivo fundamental del proyecto 'greenlight for girls' (g4g) es impulsar el interés por las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en las niñas de entre 11 y 15 años de todo el país. El 14 de diciembre, este proyecto desarrolló eventos simultáneos y gratuitos en las ocho provincias andaluzas, con la participación de las universidades públicas. En total, el evento logró la participación de 700 niñas en toda Andalucía. La iniciativa fue organizada por GreenLight for Girls y Cisco, y promovida con la Junta de Andalucía, en colaboración con Aonia Nueva Educación. En Almería, además, han participado activamente la UAL y la empresa Cosentino.

A la jornada celebrada en la Universidad de Almería asistieron 60 chicas que realizaron talleres de programación y diseño de productos tecnológicos. A las 10 de la mañana se realizó la inauguración, a cargo de la profesora Eva Díez Peralta, Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL; del profesor José Antonio Piedra Fernández, Director del Secretariado de Becas y Ayudas al Estudio de la universidad, y de Remedios Fernández, representante de Aonia Nueva Educación.

Fue una jornada de actividades, talleres y convivencia, con el fin de mostrar a las asistentes que este mundo de la tecnología no entiende de géneros. Derribar estereotipos, abrir vocaciones, darles elementos para que cuando llegue el momento de elegir un camino profesional puedan considerar las diferentes ramas del ámbito de la ciencia y la tecnología como una opción para ellas.

