



# igUALdad

Nº 19

Abril 2022

## ENTREVISTAS

ROSA MARÍA AGUILAR CHINEA  
CLELIA MARTÍNEZ MAZA

## ARTÍCULOS

APUNTES SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA  
MUJER EN EL DERECHO INTERNACIONAL

CARRERAS DE OBSTÁCULOS PARA LAS  
MUJERES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

CULTIVANDO IGUALDAD



UNIVERSIDAD  
DE ALMERÍA

REVISTA IGUALDAD Nº 19

ABRIL 2022

igUALdad

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

[www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)

■ ■ ■ ■ Cultivando igUALdad

**CONSEJO DE REDACCIÓN:**

**Maribel Ramírez Álvarez.**

*Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.*

**Eva Díez Peralta.**

*Directora de la Unidad de Igualdad de Género.*

**M<sup>a</sup> del Mar Gómez Lozano.**

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

**Jesús Muyor Rodríguez.**

*Profesor de la UAL en el área de Trabajo Social y Servicios Sociales.*



UNIVERSIDAD  
DE ALMERÍA

ISSN 2444-8362. Publicación de difusión gratuita

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

# REVISTA IGUALDAD Nº 19. ABRIL 2022

## ÍNDICE

<b>EDITORIAL. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ</b>	<b>04</b>
<b>ENTREVISTA. ROSA MARÍA AGUILAR CHINEA</b> RECTORA DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	<b>07</b>
<b>ENTREVISTA. CLELIA MARTÍNEZ MAZA</b> DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE EVALUACIÓN DE PROFESORADO DE ANECA	<b>13</b>
<b>ARTÍCULO. APUNTES SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL DERECHO INTERNACIONAL</b> JAVIER ROLDÁN BARBERO	<b>20</b>
<b>ARTÍCULO. CARRERAS DE OBSTÁCULOS PARA LAS MUJERES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b> JUAN IGNACIO PÉREZ IGLESIAS	<b>26</b>
<b>ARTÍCULO. CREANDO REDES PARA PROMOVER LA INVESTIGACIÓN FEMINISTA Y LA SOSTENIBILIDAD SOCIO-ECOLÓGICA: EL COLECTIVO FRACTAL</b> COLECTIVO FRACTAL: MARINA GARCÍA-LLORENTE, ELISA OTERO-ROZAS, VIOLETA HEVIA, IRENE INIESTA-ARANDIA, SARA MINGORRÍA, CRISTINA QUINTAS-SORIANO Y FEDERICA RAVERA	<b>34</b>
<b>ARTÍCULO. NUEVAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: CIBERVIOLENCIA DE GÉNERO (CVDG)</b> NURIA TORRES LÓPEZ	<b>40</b>
<b>RESEÑA. "LA MIRADA DE GÉNERO EN SOCIOLOGÍA" CONSTANZA TOBÍO, MERCEDES ALCAÑIZ MOSCARDÓ Y MARÍA TERESA MARTÍN PALOMO</b> UNA RESEÑA DE RAQUEL LATORRE MARTÍNEZ	<b>44</b>
<b>RESEÑA. "POR UNA POLÍTICA A CARAPERRO. PLACERES TEXTUALES PARA LAS DISIDENCIAS SEXUALES" PACO VIDARTE</b> UNA RESEÑA DE CARLOS VICENTE DOMÍNGUEZ	<b>50</b>
<b>ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID</b>	<b>55</b>
<b>TERRITORIO ESTUDIANTE. "PARECÍA BUEN CRISTIANO, TEMEROSO DE DIOS Y DE SU PROPIA CONCIENCIA". DENUNCIAS SOBRE MALOS TRATOS EN EL SIGLO XVIII.</b> MARÍA DEL MAR GÓMEZ GIL	<b>61</b>
<b>RECONOCIMIENTOS. PILAR FLORES CUBOS, UN PERFIL HUMANO NECESARIO EN ESTE MUNDO</b>	<b>64</b>
<b>CULTIVANDO IGUALDAD</b>	<b>66</b>

## EDITORIAL

## MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

Cuando el mundo desciende a la barbarie, las mujeres se convierten en las garantes de los valores más humanos que cohesionan a la sociedad. Son depositarias de la dignidad que sirve de fundamento a los derechos humanos y que se pisotea en cualquier conflicto bélico.

La guerra pone al descubierto las luces y las sombras del ser humano. En situaciones extremas, sale a la luz lo peor y lo mejor que todos llevamos dentro. Cada día las imágenes de la barbarie inundan nuestras pantallas de televisor. Bombardeos a edificios civiles, asesinatos masivos producidos por la tecnología bélica, destrucción de infraestructuras, enormes masas de desplazados, personas que lo han perdido todo excepto el sufrimiento... En los que contemplamos como espectadores la tragedia conviven la indignación y el asombro como sentimientos predominantes. La pregunta surge desde lo más visceral de cada una de nosotras: ¿Cómo es posible esta degradación en la Europa del siglo XXI? Sobre todo si recordamos las palabras de Hemingway: "Jamás penséis que una guerra, por necesaria o justificada que parezca, deja de ser un crimen."

Uno de los efectos colaterales de la guerra es que hace aflorar los estereotipos que dan forma a nuestro modo de vivir, incluso en este siglo XXI. El ejército ucraniano es el que tiene una mayor proporción de mujeres en todo el ámbito occidental, especialmente desde la guerra de Crimea de 2014. Según datos de 2021, hay al menos 57.000 mujeres en el Ejército de Ucrania, lo que



*Vicerrectora de Estudiantes,  
Igualdad e Inclusión*

supone casi un 23% del total, según cifras del Ministerio de Defensa, muy por encima de países como EEUU, donde el 16% de su Ejército son mujeres; o el de Rusia, donde sólo representan el 4%. Aunque el gobierno ucraniano ha decretado la prohibición de salida del país sólo para los hombres, asignándole a la mujer el papel fundamental de cuidadora de la familia y criadora de los hijos, sin embargo, muchas mujeres ucranianas resisten en sus ciudades y otras se han unido a sus compatriotas hombres para librar la lucha por liberar a su país de la invasión ilegal de Rusia.

El éxodo masivo de población ucraniana es fundamentalmente un éxodo femenino. Mujeres a cargo de niños, ancianos y personas con discapacidad. Ese es el perfil de las personas refugiadas y desplazadas de sus hogares por esta guerra. La mujer surge como baluarte para los débiles, como suministradora de cuidados, como piedra sobre la que edificar los muros de una sociedad que no deja a nadie atrás. Mujeres de todas las edades que, a pesar del sufrimiento, el exilio y las pérdidas humanas y materiales son la primera barrera ante la degradación y el sinsentido de la guerra. Además, esta situación de conflicto y los desplazamientos han puesto a las mujeres y las niñas en mayor riesgo de violencia por las redes de trata.

Los pequeños sucesos protagonizados por personas corrientes, al margen de las tácticas y estrategias bélicas, son los que nos hablan de otro relato, de otra forma de ser radicalmente humanos. Y esas pequeñas anécdotas están protagonizadas por mujeres. El pasado 3 de marzo en imágenes de la agencia Reuters, varias mujeres ucranianas se acercan a un joven soldado ruso que se ha rendido. Le proporcionan té caliente y un pastel para que coma. Mientras el joven llora, una mujer hace una videollamada telefónica a la madre del soldado para comunicarle que su hijo está bien y le dice: "Son jóvenes,

jóvenes, no es su culpa. No saben por qué están aquí". El soldado no dice nada, sino que lucha por mantener la compostura mientras come y bebe, y termina mandando un beso a su madre. Compasión frente a brutalidad. Madres que consuelan a otras madres, aunque se encuentre en bandos enfrentados por la guerra.

Podemos parafrasear la frase de Isaac Newton: Los hombres construimos demasiados muros, las mujeres construyen puentes.

De ahí que sea necesario hacer un llamamiento a la inestimable contribución, y a la inclusión, de las mujeres en el diálogo y en las negociaciones conducentes a la paz, por ahora inexistente, fomentando su liderazgo en los procesos de decisión política, como viene exigiendo desde 2000 la Organización de las Naciones Unidas en la célebre Resolución 1325 del Consejo de Seguridad sobre Mujeres, Paz y Seguridad, de la que ya se ha cumplido su vigésimo aniversario.

## ENTREVISTA

## ROSA MARÍA AGUILAR CHINEA

**igUALdad (I.G)** En primer lugar, es obligado felicitarla por las actuaciones que se están llevando a cabo en la Universidad de La Laguna para la implementación de la igualdad tanto de género como retributiva. Muestra de ello es el II Plan de Igualdad aprobado por el Consejo de Gobierno en el mes de enero de 2022. ¿Qué nos puede decir sobre las políticas que está implementando su universidad en esa materia?

**Rosa María Aguilar China (R.M.A.C)** Los valores de la igualdad y de la justicia social son marca de la Universidad de La Laguna. Somos una institución muy comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los que obviamente se encuentra el principio de igualdad, y de hecho llevamos desde años trabajando seriamente en estas cuestiones. Tenemos un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género que, a punto de cumplir sus diez años de vigencia, fue pionero en su momento y ha demostrado ser muy efectivo.

Nuestro primer plan de igualdad también supuso un hito importante, fue prorrogado y acabamos de aprobar el II Plan en enero de 2022 con una vigencia hasta el 2026, que también ha recibido el visto bueno de la comunidad universitaria. Estamos abordando en él la formación integral de los estudiantes en esta materia y un asunto que, por mucho que pasen los años, sigue siendo un gran escollo para la igualdad plena, y que no es otro que la imperante necesidad de la conciliación masculina. De igual forma, queremos dar más voz y protagonismo a las comisiones de igualdad de los diferentes centros y facultades para impulsar desde cada una de estas realidades académicas políticas que lleguen directamente tanto al alumnado, al profesorado y al personal de administración y servicios.



•Rectora de la Universidad de la Laguna.

•Catedrática de Ingeniería de Sistemas y Automática.

Contamos con un programa de doctorado en estudios interdisciplinarios de género, un máster sobre género y políticas de igualdad e impartimos formación básica en esta materia a todo el alumnado del primer año, además de celebrar periódicamente cursos de extensión universitaria sobre esta cuestión en varios municipios de la isla. La igualdad está en nuestra agenda académica.

Los cambios cuantitativos llevan a otros cualitativos: se ha producido una normalización del uso del lenguaje no sexista tanto en formularios, en nuestra web, en las conversaciones y, en muchos casos en la práctica docente. Percibimos cambios en creencias, en valores y, finalmente, en pequeñas conquistas culturales que ya no tienen camino de vuelta.

**I.G.** Uno de los ejemplos más significativos que se pueden señalar sobre las desigualdades de género existentes en las universidades públicas de España es el escaso porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad. Solo 9 rectoras sobre un total de 50 universidades públicas y apenas un 27% de catedráticas superando las mujeres, sin embargo, el porcentaje de representación en otros apartados, entre ellos el de número de estudiantes. ¿Qué obstáculos encuentran las mujeres para ocupar esos puestos de responsabilidad y, sobre todo, qué medidas se deben tomar para conseguir una equiparación real en ese sentido?

**R.M.A.C** Los obstáculos son muchos y ciertamente poco visibles. Pero si tengo que poner sobre la mesa algunos hablaría del problema de la conciliación, como ya señalé, que, aunque se avanza sigue siendo todavía un reto que solo asumimos las mujeres. Y esto no es solo percepción, en nuestra universidad solo un 29% de profesores solicitan conciliación frente al 71% de profesoras que lo han solicitado en los últimos años, datos coincidentes también en nuestro personal de administración y servicios. Otro inconveniente es la escasa incorporación de la mujer en el mundo STEM, lo que las aleja de un mundo profesional muy pujante y bien remunerado, datos avalados por nuestro último diagnóstico en materia de igualdad donde solo un 23% de alumnas se incorporan a estas titulaciones.

---

*“Los obstáculos son muchos y ciertamente poco visibles. Pero si tengo que poner sobre la mesa algunos hablaría del problema de la conciliación...”*

---



El lenguaje inclusivo como herramienta que modela la realidad que queremos es también otro reto en el que todavía pueden conseguirse mayores tasas de éxito. Y para mí uno de los fundamentales es la oportuna visibilidad de las mujeres que sirva de modelo a muchas otras, que las ayude a empoderarse y a creer que el liderazgo también es cosa de mujeres.

**I.G.** En su caso fue elegida Rectora en mayo de 2019, siendo la segunda mujer que ocupa el puesto de Rectora en la Universidad de La Laguna. A pesar de tener una dilatada experiencia en la gestión, habiendo sido Vicerrectora de Tecnologías de la Información y Servicios Universitarios desde el 2009 al 2015, ¿hubo algún momento en el que sintió que ser mujer podía ser un obstáculo a superar?

**R.M.A.C.** Ciertamente así lo creo. Desde mi experiencia el liderazgo femenino es un liderazgo más horizontal, donde se delega mucho aunque siempre con un rumbo marcado. Ese tipo de liderazgo puede hacer creer a la organización que falta 'mando', a lo que yo suelo decir 'que se confunde amabilidad con debilidad'. Creer en los equipos y en su capacidad para resolver problemas es desde mi punto de vista la forma oportuna de liderar. A nosotras se nos trata con amable empatía en algunos casos, con cierto proteccionismo en otros y hasta con sobrada suficiencia, en los menos. Es el momento de buscar nuestro propio hueco.

**I.G.** La Universidad de La Laguna ha sido el primer centro de educación superior que ha obtenido la certificación de Igualdad de Género y Retributiva de AENOR. ¿Cómo se desarrolló el proceso de toma de conciencia de que era necesario trabajar en esa línea?, y, sobre todo, a la vista del diagnóstico que el plan señala ¿qué medidas se están tomando para romper con la brecha salarial?

**R.M.A.C.** Estamos muy orgullosos y orgullosas de ese logro. Se trabajó duramente para conseguirlo, pero también es cierto que la institución ya tenía muchos procesos en marcha y no fue tan complicado alinear todas las acciones hacia ese fin. Ha sido un trabajo de equipo y felicito muy sinceramente a la Unidad de Igualdad de Género, con la profesora Ángela Torbay

---

*“Creer en los equipos y en su capacidad para resolver problemas es desde mi punto de vista la forma oportuna de liderar”*

---

a la cabeza, por este éxito. Su implicación ha sido fundamental.

Objetivamente no existe brecha salarial en la empresa pública, pero cuando se observan los datos con detenimiento encontramos (datos del último diagnóstico de nuestra universidad del curso 2015-16 al 2019-20) que solo un 28% de cátedras son ocupadas por mujeres, los sexenios solo los han obtenido el 35% de las profesoras y los cargos son ocupados por un 40% de mujeres. Todo esto supone un importante incremento económico que como observamos disfrutaban más los hombres que las mujeres. Por tanto, sí existe una clara brecha salarial en nuestra universidad como en el resto de las universidades españolas donde los datos son semejantes. Esto se debe claramente a que el acercamiento al sector productivo, la creación de empresas y productos requiere estar presente en redes profesionales a las que las mujeres todavía no nos hemos enfrentado, porque nuestras prioridades han sido otras.

**I.G.** Hay una conciencia clara de que hay que propiciar actitudes y mecanismos que conduzcan a la igualdad real de género. Pero ¿qué medidas concretas se deben implementar en una institución de educación superior para que esa cultura de igualdad impregne íntegramente su actuación?

**R.M.A.C** Ya he comentado que la universidad es un espacio de igualdad, pero ciertamente susceptible de mejora. Hasta que en nuestro alumnado y profesorado STEM no se produzca mayor presencia femenina seguiremos estando descompensados, en esta área por ejemplo. Área con un claro techo de cristal, además de ciertas diferencias todavía en el número de catedráticos y catedráticas y de investigadoras líderes de proyectos competitivos y con transferencia empresarial. Se trata, en todos los casos, de cambios culturales que no se producen de un día para otro y para los cuales se requiere el compromiso proactivo de los hombres.

Medidas concretas, tenemos desde formación tanto al profesorado PAS como alumnado en materia de lenguaje inclusivo, conciliación o violencia machista y acoso por razón de sexo y sexista entre otras, a seminarios, encuentros de temáticas específicas por centros y facultades; también hacer

---

*“...sí existe una clara brecha salarial en nuestra universidad como en el resto de las universidades españolas donde los datos son semejantes”*

---

llegar a la comunidad universitaria el uso de la guía del lenguaje no sexista, plantear entrevistas individuales y grupos focales de reflexión y toma de conciencia de la realidad de las mujeres en la universidad a incentivar la investigación con perspectiva de género.

**I.G.** Uno de los ámbitos donde es más perceptible la segregación de géneros es en la escasa participación de las mujeres en las titulaciones STEM, una cuestión que se pone de manifiesto cada 11 de febrero en la celebración del Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. ¿Qué iniciativas se pueden promover para romper ese sesgo de género?

**R.M.A.C** Se trata de una cuestión cultural que debe trabajarse en edades más tempranas, cuando se despiertan las vocaciones. A la universidad ya llegan los perfiles muy definidos por la propia configuración de las especialidades del bachillerato, con lo cual es en etapas muy anteriores cuando hay que mostrar el valor de la ciencia, hacerla apetecible, fomentar el gusto por las materias de mayor abstracción, visibilizar casos de éxito femenino y romper esquemas mentales y culturales en las propias familias. Por ello, vamos a plantear un trabajo en colaboración con la Consejería de Educación para que en la última etapa de la ESO, el alumnado tenga modelos de mujeres en estos ámbitos y tanto en el sector público como privado. De igual forma queremos hacer partícipe al profesorado que lleva las "Jornadas de Puertas Abiertas" que se visibilicen más las profesoras en estas áreas, mostrando la cercanía de modelos. Mostrar datos de inserción laboral de mujeres de titulaciones STEM, contar sus experiencias y hacer valer su formación por encima de su género.

**I.G.** El 22 de febrero se celebra el Día internacional por la igualdad salarial. La Universidad de La Laguna se ha sumado al manifiesto a favor de dicha igualdad y ha resaltado, entre otras cuestiones, las enormes diferencias existentes que conllevan que en nuestro país las mujeres tengan que trabajar 53 días más al año para conseguir una equiparación al sueldo de los hombres. ¿Qué responsabilidades y actuaciones se deben llevar a cabo desde las universidades para luchar contra esa realidad?

---

*“A la universidad ya llegan los perfiles muy definidos por la propia configuración de las especialidades del bachillerato, con lo cual es en etapas muy anteriores cuando hay que mostrar el valor de la ciencia, hacerla apetecible, fomentar el gusto por las materias de mayor abstracción, visibilizar casos de éxito femenino y romper esquemas mentales y culturales en las propias familias.”*

---

**R.M.A.C** Las universidades públicas suelen ser espacios de igualdad. Se producen sesgos, claro que sí, porque al fin y al cabo somos parte de la sociedad, no otra cosa. Pero ciertamente en el acceso y la promoción en la administración no suele haber diferencias de género desde un punto de vista formal. Creo que nuestro papel es ser, precisamente, líderes en esta materia. En nuestras instituciones se crea y se difunde conocimiento nuevo, se debaten ideas y se forma a los profesionales del futuro. Dónde sino aquí puede haber mejor momento para la promoción de la igualdad, para alzar la voz ante las injusticias, para advertir de las todavía diferencias que se producen en esta materia.

**I.G.** Y, por último, una cuestión con la que nos gusta finalizar las entrevistas. ¿Qué le podría aconsejar a una joven estudiante que quiere enfocar su trayectoria profesional y vital dentro de la enseñanza universitaria?

**R.M.A.C** Lo primero y fundamental es que crea en sus posibilidades. Y que sueñe en grande con lo que quiere ser, que no se encoja ante nada, y el resto es trabajo, trabajo y trabajo. La universidad es un mundo muy competitivo -siempre lo ha sido-, pero también es un espacio creativo, de crecimiento personal, de cuestionamiento sobre lo que somos y lo que queremos ser. Es el momento de aprovechar todas las oportunidades, de estudiar mucho, pero también de acercarse a nuevas lecturas, conocer y hablar con gente diferente, viajar con los compañeros, compartir piso y momentos de vida. Es un entorno privilegiado de nuevas ideas que hay que saber aprovechar.

---

*“La universidad es un mundo muy competitivo -siempre lo ha sido-, pero también es un espacio creativo, de crecimiento personal, de cuestionamiento sobre lo que somos y lo que queremos ser”*

---

## ENTREVISTA

## CLELIA MARTÍNEZ MAZA

**igUALdad (I.G)** Clelia, actualmente eres responsable de la Unidad de Equidad promovida por ANECA. ¿Qué retos afrontas en este nuevo cometido y cuáles son los objetivos básicos que quieres desarrollar?

**Clelia Martínez Maza (C.M.M)** La Unidad de Equidad es aún de muy reciente creación y por ello tiene por delante mucho trabajo por hacer para responder a unos propósitos muy firmes que fueron los que precisamente promovieron su creación hace un año bajo la dirección de Mercedes Siles Molina: la equidad ha de ser un principio transversal prioritario en todas las actuaciones de ANECA, hay que trabajar para promover la eliminación de las desigualdades en todas y cada una de las actuaciones de la agencia y desarrollar un programa de igualdad con objeto de sensibilizar a todas las personas trabajadoras (tanto las que integran el personal interno como las colaboradoras externas) en este principio elemental, a fin de que lo integren en el ejercicio de sus funciones.

**I.G** En diciembre el Ministerio de Universidades, junto con la CRUE publicó el informe sobre brecha salarial de género en las universidades públicas españolas que fue coordinado por ANECA. ¿Qué conclusiones se podrían extraer del mismo y qué medidas o sugerencias se están planteando a raíz de su análisis?

**C.M.M** Se trató de un estudio de gran trascendencia pues demostraba, en contra de la opinión común, que la brecha salarial existe en el sistema universitario público español con un valor medio de 10,9%. El grueso de esta brecha salarial se produce en los complementos salariales donde alcanza un 16,9%. Además, el estudio demostraba que, en el inicio de la carrera del personal docente e investigador, no hay apenas diferencias salariales y es en torno a los 30-39 años cuando la brecha se hace más profunda, coincidiendo con la franja de edad en la que se suelen iniciar los proyectos familiares y son las mujeres las



•Directora de la División de Evaluación de Profesorado de ANECA.

•Catedrática de Historia Antigua en la Universidad de Málaga.

•Licenciada en Historia por la Universidad Complutense de Madrid y doctora en Historia por la misma universidad.

•Miembro del Instituto de Historiografía Julio Caro Baroja de la Universidad Carlos III de Madrid y académica numeraria de la Academia Andaluza de la Historia.

que ven su carrera y su salario afectados por ello. Dos son los complementos en los que se observa una brecha mayor: por un lado, en el complemento salarial de productividad científica (los sexenios de investigación) donde alcanza el 25,9% y por otro, el complemento por participación y liderazgo de proyectos de investigación, donde llega a alcanzar un 41,4% y se ha explicado por el mayor acceso de los varones a este tipo de complementos, probablemente por una menor carga de trabajo reproductivo en el hogar, y así más disponibilidad para involucrarse en grupos de investigación, y también porque el acceso a los proyectos de investigación es más fácil desde posiciones más estables. Además, en el complemento asociado a cada categoría laboral, hay una brecha de 19,4% y es particularmente interesante porque refleja la presencia mayoritaria de varones en las categorías de catedrático o equivalente, con un salario mayor.

En cuanto a las medidas previstas, hay que tener en cuenta que este primer estudio se hizo sobre un total de 20 universidades públicas y, en fechas próximas, se realizará un nuevo estudio, en todas las universidades públicas españolas, sobre las retribuciones del personal docente e Investigador con perspectiva de género. Este nuevo análisis ya global, se pondrá en marcha de nuevo como resultado de la colaboración del Ministerio de Universidades, CRUE Universidades Españolas y ANECA y será liderado por esta.

Este tipo de estudios resulta fundamental, pues solo mediante la monitorización se puede identificar y combatir la brecha salarial y se pueden disponer medidas para reducirla a corto plazo y suprimirla como objetivo final.

**I.G.** ¿En qué líneas de actuación estás trabajando para romper con ese tan denostado techo de cristal que todavía pervive en las instituciones educativas?

**C.M.M** Desde ANECA trabajamos por promover medidas en favor de la igualdad tanto en la evaluación de instituciones como en la evaluación de personas. Somos conscientes de que la influencia que tiene una organización como ANECA en la promoción de medidas en favor de la igualdad es muy importante. Según se actúe, los procesos de evaluación del profesorado y personal investigador, y también de las instituciones, pueden contribuir a reproducir las desigualdades de género o bien configurarse como un contrapeso y contribuir al cambio.

---

*“...los procesos de evaluación del profesorado y personal investigador, y también de las instituciones, pueden contribuir a reproducir las desigualdades de género o bien configurarse como un contrapeso y contribuir al cambio”*

---

Por este motivo, tenemos previsto desarrollar un plan de formación del personal de ANECA y de las personas evaluadoras. Esta formación resulta imprescindible y ha de atender a que pueda detectarse el sesgo inconsciente de género, pero también aspectos relacionados con las distintas áreas de conocimiento y especialidades. También consideramos imprescindible desarrollar un sistema de monitoreo y evaluación, con el fin de obtener indicadores tanto cuantitativos como cualitativos de forma continuada y automatizada. Ya hemos visto la utilidad del estudio de la brecha salarial de género y también del estudio sobre el sexenio de transferencia con perspectiva de género. La recogida y análisis de esos datos es esencial porque sirve para hacer frente a posibles resistencias que pudiera haber en el personal interno y entre los miembros de los paneles de evaluación; por otra parte, es una condición necesaria para que ANECA haga una revisión crítica, basada en evidencias, de los resultados de las medidas puestas en marcha y, formule mejoras o alternativas.

Además, se están estudiando nuevas medidas de aplicación en los criterios para que estos tengan en cuenta la perspectiva de género y favorezcan la posibilidad de estabilización de las mujeres, la posibilidad de que su labor investigadora sea reconocida y no se vean obligadas a elegir entre su carrera científica y su vida familiar, y criterios que también reconozcan su labor de mentoría en la vida académica donde desempeñan un papel destacadísimo.

Es necesario además que este compromiso con la igualdad de género sea visible en los documentos institucionales (incluida la página web) y haya un espacio en donde se formulen con claridad estos criterios, de manera visible tanto para el personal interno como externo - es decir, personas evaluadoras y personas candidatas.

**I.G.** A lo largo de tu extensa carrera profesional donde has ocupado diversos cargos de responsabilidad en instituciones de educación ¿te has encontrado con situaciones en las que has percibido una diferenciación en el trato por cuestiones de género?

**C.M.M** He tenido la fortuna de desarrollar mi vida académica en una universidad (la Universidad de Málaga) y ahora en una institución como ANECA en donde la igualdad constituye uno de sus principios

---

*“...se están estudiando nuevas medidas de aplicación en los criterios para que estos tengan en cuenta la perspectiva de género y favorezcan la posibilidad de estabilización de las mujeres, la posibilidad de que su labor investigadora sea reconocida y no se vean obligadas a elegir entre su carrera científica y su vida familiar...”*

---

rectores fundamentales. Esto demuestra que la existencia de un entorno normativo favorable a las políticas de igualdad y el grado de compromiso de la dirección son elementos clave para eliminar las desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres. No obstante, que esa política llegue a penetrar en el día a día sí es verdad que es un proceso largo en el tiempo y se detectan desigualdades, pero muchas de ellas son resultado de un sesgo de género inconsciente que no es exclusivo del mundo universitario, sino que está presente en la sociedad y que repercute negativamente en el reconocimiento del trabajo y el potencial de las mujeres.

**I.G.** **¿Cómo ha repercutido la crisis sanitaria producida por la pandemia en el incremento de la ya existente brecha género al tener que conciliar muchas veces la vida familiar y laboral dentro de un contexto en que dificultades diarias se acrecentaban?**

**C.M.M** En este sentido, sí se ha podido percibir en el ámbito universitario una situación detectada en otros ambientes de trabajo. El análisis de datos como las solicitudes de acreditación a cuerpos docentes universitarios en programas como ACADEMIA (titulares y catedráticos) muestra que durante la pandemia hubo un mayor número de solicitudes de varones con respecto a las presentadas por mujeres y en relación con las que existían en momentos prepandémicos. Y es que durante el confinamiento han sido las mujeres las que han asumido de manera predominante por no decir casi exclusiva las responsabilidades domésticas y familiares y, con ello, su tiempo para la investigación se ha visto perjudicado sensiblemente. El resultado último es que no han encontrado ni tiempo ni fuerzas para solicitar una acreditación a figuras docentes superiores lo que puede derivar en una brecha salarial mayor.

**I.G.** **El 11 de febrero se celebró el día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. A la hora de romper los sesgos de género vinculados a las titulaciones STEM, ¿qué iniciativas se pueden promover?**

**C.M.M** Una labor esencial que ha de hacerse desde las instituciones universitarias es la visibilización de las investigadoras en estas disciplinas, con el fin de que las niñas y jóvenes tengan referentes y con ellos todo un mundo de posibilidades para el futuro.

---

*“...durante el confinamiento han sido las mujeres las que han asumido de manera predominante por no decir casi exclusiva las responsabilidades domésticas y familiares y, con ello, su tiempo para la investigación se ha visto perjudicado sensiblemente”*

---



Esta actuación, desplegada en los colegios e institutos, es fundamental, porque muchos de estos estereotipos están muy interiorizados y van conformando la personalidad y orientando hacia unas disciplinas y no otras a las niñas y jóvenes que no se reconocen capaces de iniciar una carrera en cualquiera de las carreras STEAM (que es la denominación actual, que reconoce ese valor esencial de las Artes, en su más amplia expresión humanística, para formar en la sociedad actual).

El día 11 de febrero resulta una conmemoración fundamental para hacer visible el papel de las mujeres en la ciencia y la tecnología y para que las niñas vean mujeres científicas desarrollando no solo su faceta profesional sino familiar, como cualquier otra mujer en cualquier otra profesión.

**I.G. Desde tu experiencia investigadora y como responsable de la Unidad de Equidad de la ANECA, ¿con qué perspectivas abordas el futuro respecto a la situación de la mujer en las universidades españolas?**

**C.M.M** El futuro de las mujeres en las Universidades españolas pasa por una plena eliminación del sesgo de género y no solo en lo relativo a la brecha salarial. Hay que trabajar para eliminar los desequilibrios y fomentar la competencia de género, de manera que todos los órganos de decisión sean competentes en materia de género y la representación sea paritaria en todos los órganos de decisión. Se trata de una apuesta que podemos defender con pleno convencimiento pues en ANECA en la composición del equipo directivo somos mayoritariamente mujeres. Además, una de las primeras medidas tomada por la directora fue nombrar a mujeres como presidentas de los distintos comités de evaluación de sexenios y todas las comisiones se diseñan igualmente con un principio de paridad.

Desde luego, también hay que promover la integración de la dimensión de género en los planes de estudio, no solo con asignaturas específicas de género sino con una formación transversal con particular atención en lo relativo a la investigación y transferencia.

**I.G. ¿Son necesarias y suficientes las iniciativas para dar a conocer la brecha de género existente? ¿qué actuaciones recomiendas para concienciar y tomar medidas concretas ante la misma?**

---

*“...hay que promover la integración de la dimensión de género en los planes de estudio, no solo con asignaturas específicas de género sino con una formación transversal con particular atención en lo relativo a la investigación y transferencia”*

---

**C.M.M** Cualquier iniciativa para visibilizar la brecha de género es absolutamente necesaria para concienciar a quienes desde nuestras propias instituciones niegan su existencia, muchas veces porque los estereotipos de género están tan interiorizados que se aplican de manera inconsciente. Pero no basta con el reconocimiento de que la brecha de género existe, se requiere de una implicación de cada institución con el fin de realizar un análisis preciso e identificar los elementos que la perpetúan, pues cada institución debe dar una respuesta individualizada en función de sus circunstancias particulares.

La existencia de una unidad de igualdad resulta asimismo esencial para articular políticas de género que impulsen cambios estructurales y estos solo se logran con pasos a pequeña escala, entre los cuales, la existencia de un plan de formación en igualdad constituye una pieza clave.

#### **I.G. ¿A qué desafíos te enfrentas dentro de la Unidad de Equidad de ANECA y cómo los afrontas?**

**C.M.M** Los afronto con gran ilusión pues los proyectos solo son factibles si hay sintonía entre las distintas instituciones. En este sentido, ANECA, el Ministerio de Universidades, y el Ministerio de Ciencia mantienen una misma visión compartida y se crea una sinergia en la elaboración de propuestas que permite un cambio más profundo que si se proponen simples medidas aisladas.

Nuestro objetivo en ANECA es, como ya he mencionado, que los criterios de evaluación sean sensibles a la perspectiva de género y permitan la consolidación de las carreras de las docentes y se reconozca asimismo su capacidad investigadora y de transferencia, muchas veces desarrollada en proyectos de valor social.

Además, estamos en proceso de permanente escucha con las distintas asociaciones feministas y de colectivos en riesgo de exclusión social, pues la unidad de equidad también es responsable de diseñar medidas a favor de la inclusión social en los procesos de evaluación de personas e instituciones. En este sentido, se ha diseñado un sello de inclusión social, mención discapacidad para reconocer a aquellas instituciones de educación superior que desarrollan una labor activa y de mejora en sus políticas de inclusión social.

---

*“Cualquier iniciativa para visibilizar la brecha de género es absolutamente necesaria para concienciar a quienes desde nuestras propias instituciones niegan su existencia...”*

---

**I.G.** Y, por último, ¿qué le dirías a una joven estudiante que quiere enfocar su trayectoria profesional y vital dentro de la enseñanza universitaria?

**C.M.M** Que luche por cumplir sus sueños por muy difícil que le resulte el camino. Tiene que estar preparada para afrontar los obstáculos que serán continuos y de todo tipo (académicos, administrativos...). El desánimo es lógico, sobre todo hasta lograr una cierta consolidación, y hay que asumirlo también como parte del trayecto, y a todo ello tendrá que añadir como un reto más combatir el sesgo de género. Pero estoy convencida de que llevar a delante su propia vocación le compensará cuando mire atrás todo el camino recorrido, y se sentirá afortunada de haber modelado su vida con esfuerzo y dedicación, pero también con la alegría que proporciona haber conseguido realizar sus anhelos.

## ARTÍCULO

# APUNTES SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL DERECHO INTERNACIONAL

Con mucho gusto, atiendo el pedido de mi querida colega y amiga Eva Díez Peralta para redactar unas líneas de reflexión y pedagogía sobre los derechos de la mujer en Derecho internacional. Sirvan estas páginas para respaldar y aplaudir el excelente papel desempeñado por la Unidad de Igualdad, que ella dirige, y en concreto por esta notable revista.

El gran escritor Francisco Ayala dejó dicho que la revolución femenina había sido el acontecimiento más destacado del siglo XX. Sin embargo, los tiempos de esa revolución y su distribución geográfica han sido muy diversos, y arrojan hoy en día numerosos flecos y frustraciones. No ha habido, desde luego, sintonía entre los hechos y el derecho, ni siquiera entre el derecho interno de los países y el derecho internacional.

La protección internacional de los derechos humanos comenzó, propiamente, al término de la Segunda Guerra Mundial. Y lo hizo con un paquete de instrumentos generales, globales, que pretendían aprehender todos los derechos y libertades fundamentales de la época: la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 y los Pactos de Derechos Civiles y Políticos, por un lado, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por otro; ambos tratados firmados en 1966.

Más adelante, Naciones Unidas acometió la tarea de concluir acuerdos específicos sobre determinados derechos (como la prohibición de la tortura en 1984) o sobre los derechos de determinadas personas (como el convenio para la eliminación de la discriminación de la mujer, en 1979). Cada uno de estos



## JAVIER ROLDÁN BARBERO

•Catedrático y Director del Departamento de Derecho internacional público y Relaciones internacionales. Facultad de Derecho de la Universidad de Granada.

convenios ha instituido un comité encargado de su interpretación y su control de aplicación. Así, el comité sobre el referido convenio sobre la mujer ha producido una “jurisprudencia” (no es un órgano judicial, sino “cuasijurisdiccional”) que ha velado por los derechos femeninos, en ocasiones con dictámenes innovadores como el emitido en el caso “González Carreño c. España” (CEDAW C/58/D/47/2012, de 18 de julio de 2014). Este dictamen dio lugar a una Sentencia pionera, pero de complicado desarrollo ulterior, por parte del Tribunal Supremo español, cuya sentencia de 17 de julio de 2008, fijó en 600.000 euros la indemnización debida por el Estado a esta víctima de su desprotección judicial, que llevó a que su exmarido matara a la hija de ambos. En efecto, el debate sobre el carácter vinculante o no, sobre la auténtica naturaleza jurídica de los dictámenes aprobados por estos comités se ha acentuado desde entonces.

Claro, la discriminación, de hecho o de Derecho, que sufre la mujer por su condición sexual se añade a otras discriminaciones que puede sufrir por su condición de otro signo: ser menor, ser de un determinado grupo racial o étnico o de una determinada orientación sexual. En este sentido, por ejemplo, una mujer, llamada Jennifer Muñoz, acaba de denunciar al Reino de España ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer aduciendo que fue discriminada por ser gitana. Al mismo tiempo, el reconocimiento de derechos colectivos, como ocurre con las poblaciones aborígenes, puede ocasionalmente quebrantar seriamente los derechos individuales de las mujeres pertenecientes, y sometidas, a esos grupos.

Como es natural, y triste, la ratificación de tratados internacionales de protección de la mujer no va acompañada siempre de la correspondiente observancia de sus disposiciones. Así, numerosos países de cultura musulmana ratifican tratados que promueven y protegen los derechos femeninos, pero lo hacen presentando una reserva a los mismos, supeditando la aplicación a sus tradiciones culturales y jurídicas internas, circunstancia que en la práctica vacía de contenido el objeto y fin del tratado.

---

***“...La discriminación, de hecho o de Derecho, que sufre la mujer por su condición sexual se añade a otras discriminaciones que puede sufrir por su condición de otro signo: ser menor, ser de un determinado grupo racial o étnico o de una determinada orientación sexual”***

---

Lógicamente, los avances normativos y ejecutivos en la protección e igualdad de la mujer son mucho más modestos en el ámbito mundial que en el regional, pues el Derecho internacional progresa esencialmente mediante el acuerdo entre los Estados, y este acuerdo es mucho más difícil de materializarse, y de ser ambicioso, entre todos los países del mundo, separados ellos por múltiples fracturas de carácter económico, político, social o religioso. Precisamente, la igualdad entre la mujer y el hombre es uno de los temas que suelen ser aludidos como ejemplo de que el universalismo de los derechos humanos es más fácil de proclamar que de practicar.

Así pues, los mayores avances del Derecho internacional se han producido en el orden regional. Es el caso del sistema americano, cuya Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó el 16 de noviembre de 2009 una significativa sentencia contra México por su pasividad en la prevención y persecución de los feminicidios en Ciudad Juárez. Es decir, la responsabilidad internacional de un Estado en este campo se puede generar no solamente por hacer, sino también por no hacer.

Sin embargo, es el sistema europeo de protección de los derechos y libertades fundamentales, y en concreto en lo referente a la condición jurídica de la mujer, el modelo regional que ha proporcionado frutos más trascendentes, tanto en el Consejo de Europa, en especial con la adopción del Convenio Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Estrasburgo encargado de su supervisión y desarrollo (pero también con tratados más específicos como el Convenio de Estambul de 2011 sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica), como en la propia Unión Europea. Curiosamente, el Tratado fundacional de la entonces llamada Comunidad Económica Europea prácticamente no hacía referencia a los derechos humanos. En relación con la mujer, solo contenía una mención, y más pensada en la libre competencia económica que en la dignidad humana, referente a la igualdad de salarios entre sexos por un mismo trabajo. A esta cláusula el Tribunal de Justicia de la UE le ha reconocido efecto directo, es decir, que puede ser

---

***“...La igualdad entre la mujer y el hombre es uno de los temas que suelen ser aludidos como ejemplo de que el universalismo de los derechos humanos es más fácil de proclamar que de practicar”***

---

invocada en un juicio y ser aplicada inmediatamente por los tribunales nacionales (Sentencia Defrenne/Sabena de 8 de abril de 1976). Sin embargo, lamentable y tozudamente, las estadísticas siguen informando de una brecha en este ámbito entre hombres y mujeres.

Con el tiempo y las sucesivas reformas de los tratados constitutivos, la igualdad de sexos ha cobrado una importancia fundamental, transversal en los asuntos comunitarios, de modo que se ha erigido en un objetivo capital (art. 2 Tratado de la Unión Europea) y horizontal que debe presidir la realización de todas las demás políticas de la UE (art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE), además de quedar, naturalmente, consagrada en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, incluso con la posibilidad contemplada de una discriminación positiva en favor del sexo menos representado (art. 23).

Así las cosas, se entiende que el Tribunal de Justicia de la UE -Tribunal radicado en Luxemburgo- haya dictado una profusa jurisprudencia en materia de igualdad de género, incluso aunque este factor aparezca de manera subliminal en un determinado asunto: así ha sucedido con la reciente sentencia en que se determina que la normativa española, al excluir a los trabajadores domésticos, que son mayoritariamente femeninos, de las prestaciones por desempleo comete mediatamente una discriminación por razón de sexo (Sentencia de 24 de febrero de 2022).

Esta jurisprudencia encierra muchas facetas que aquí solo podemos apuntar. Digamos, por ejemplo, que el carácter garantista de la igualdad se opone, según el Tribunal de Luxemburgo, a que se ejerza una atención protectora de carácter discriminatorio hacia la mujer. Es lo que se dice en la Sentencia "Levy", de 2 de agosto de 1993, desautorizando la exclusión de la mujer en trabajos industriales nocturnos, en contra de lo que hasta entonces decía un convenio de la OIT adoptado en 1948, ya dado por extinguido. El principio de igualdad, asimismo, ha llevado a atender ocasionalmente peticiones provenientes del ámbito masculino, como la igualdad de importe de las pólizas de seguro de un automóvil (pese a que las mujeres

---

***“El principio de igualdad, asimismo, ha llevado a atender ocasionalmente peticiones provenientes del ámbito masculino, como la igualdad de importe de las pólizas de seguro de un automóvil...”***

---

tienen menos siniestros viales), mediante Sentencia de 1 de marzo de 2011, o el reconocimiento a los hombres de forma retroactiva del complemento de maternidad (Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2022, basada en una previa Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de diciembre de 2019).

El ámbito propiamente interno de la igualdad entre mujeres y hombres en la UE tiene aún varios propósitos y desafíos pendientes, como la mayor representación de la mujer en los consejos de administración de las empresas. Conviene añadir que, de conformidad con lo señalado en el artículo 21 del Tratado de la Unión Europea, la Unión está comprometida en su política exterior, de igual forma que en la política interna, a defender la dignidad y la igualdad de la mujer. Así figura en el Plan de Acción 2021-2025 para la igualdad de género en las relaciones exteriores de la UE. Sin embargo, y por una pluralidad de razones, la Unión no puede perseguir, ni mucho menos alcanzar, la plena igualdad de género en el plano internacional: el principio de no intervención en los asuntos internos de otros Estados, aún sólido; el relativismo cultural; el pragmatismo económico de la Unión; el atraso político y social de muy numerosos países; el hecho de que la propia UE en su fuero interno no es siempre ejemplar en materia de derechos humanos; la pujanza de potencias autocráticas, singularmente China, etc.

A modo de conclusión, se puede señalar que la protección internacional de los derechos de la mujer ha crecido en el plano normativo e institucional sensiblemente en las últimas décadas, y sigue siendo un tema crucial en la agenda exterior. Sin embargo, junto a las limitaciones y contradicciones que revisten el Derecho internacional y el Derecho europeo en este terreno, se echa en falta, y hay que deplorar, que el mundo de los hechos siga significativamente por detrás del Derecho, de manera que hay un desfase lacerante entre la realidad y el deseo, entre las propuestas sociales y jurídicas y un estado de cosas real que sigue postergando a la mujer. En cuanto a la violencia de género, cabe afirmar que el intervencionismo público en la violencia doméstica es, como el intervencionismo internacional cuando un Estado

---

***“...hay un desfase lacerante entre la realidad y el deseo, entre las propuestas sociales y jurídicas y un estado de cosas real que sigue postergando a la mujer”***

---



está perpetrando graves violaciones de los derechos humanos en su territorio, un imperativo categórico. Tantas mujeres en tantos países no pueden ni siquiera manifestarse por sus derechos, por su misma identidad y dignidad como seres humanos...De la lucha y presión ejercida por la sociedad civil nacional e internacional cabe esperar, y alentar, mejores frutos fácticos y jurídicos en el inmediato futuro (también en cuestiones testimoniales, y no solo testimoniales, como que pueda haber por fin una Secretaria General de Naciones Unidas). Tal cosa no irá solo en beneficio de los derechos de la mujer y, por extensión, de todos los derechos humanos, sino también, por añadidura, en favor de otros bienes públicos globales como la educación, la paz y el progreso de los pueblos.

---

***“De la lucha y presión ejercida por la sociedad civil nacional e internacional cabe esperar, y alentar, mejores frutos fácticos y jurídicos en el inmediato futuro”***

---

## ARTÍCULO

# CARRERAS DE OBSTÁCULOS PARA LAS MUJERES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

## La Brecha

Hombres y mujeres no tienen la misma representación en las profesiones del área científico-tecnológica. Es universal; ocurre en todos los países de los que se dispone de información al respecto. También, lógicamente, en España. El fenómeno tiene dos componentes que, aunque relacionados, no debieran confundirse. Está, por un lado, la diferente representación de chicos y chicas en los estudios englobados bajo el acrónimo STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics); es un elemento importante, porque predetermina la posterior presencia en determinados sectores laborales, **con las consecuencias que de ello se derivan en términos de probabilidad de encontrar trabajo y de renta**. Y por el otro, el diferente trato que reciben hombres y mujeres a lo largo de sus carreras profesionales, ya sea en la academia o fuera de ella.

Para empezar, veamos cuál es, de acuerdo con el Informe **“La igualdad en cifras MEFP 2021”** la situación en los estudios de ciencia y tecnología. Las chicas representan el 55,6% del alumnado universitario. Sin embargo, en los estudios de ingeniería informática, su porcentaje se reduce a un 15,4%, y en otras carreras técnicas (ingeniería, industria y construcción), se queda en el 29%. Consideradas en conjunto las disciplinas científicas, existe prácticamente la misma presencia de chicos y chicas en los grados universitarios. Y el porcentaje de chicas es mucho más alto en ciencias de la salud (71,8%). En cierto modo se pueden considerar estudios tecnológicos y sanitarios como el reverso unos de otros,



## JUAN IGNACIO PÉREZ IGLESIAS

- Catedrático de Fisiología en la Universidad del País Vasco.
- Director de la Cátedra de Cultura Científica de la UPV/EHU.
- Rector de la Universidad del País Vasco de 2004 a 2009.
- Desde 2012 es miembro de Jakiunde, la Academia de las Ciencias, las Artes y las Letras de Vasconia, de la que es su presidente desde 2020.

quedando los estrictamente científicos en un punto intermedio. No obstante, en carreras como física y, desde hace unos años, matemáticas, hay muchos más chicos que chicas, mientras que en química o biociencias, las proporciones se invierten, hay más chicas.

La brecha de género se produce, por tanto, entre las tres grandes familias de estudios de base científica (salud, ciencias experimentales y tecnología) y dentro de las ciencias experimentales, entre física y matemáticas, por un lado, y química y biociencias, por el otro.

### Obstáculos en el acceso

Los factores que subyacen a estas diferencias **son, seguramente, variados**, incluidas, como veremos, ciertas predisposiciones, algunas de ellas adquiridas en el entorno familiar y social. Me interesa, no obstante, poner el foco en aquellos factores que son de carácter social o cultural y cuyo efecto se traduce en que hombres y mujeres no gocen de las mismas oportunidades, porque son esos los factores sobre los que, llegado el caso, se podría actuar para corregir las desigualdades injustas a que dan lugar.

Una **investigación relativamente reciente** revisada, junto a otros estudios anteriores, **por Marta Bueno en Mujeres con Ciencia**, sugiere que quizás las mujeres elijan estudios PECS (por sus siglas en inglés *Physics, Engineering, Computer Science*) en menor proporción que los hombres porque tienen menos confianza en sus habilidades matemáticas, prefieren otras opciones debido a su **ventaja comparativa en lectura**, priorizan objetivos de carácter social, **buscan un equilibrio entre la vida laboral y la personal** sacrificando, incluso un sueldo mejor, se van desenganchando de asignaturas de ciencias en secundaria, y pesan sobre ellas estereotipos y cultura, falta de referentes femeninos y ausencia de figuras motivadoras.

Los factores citados explican estadísticamente la brecha de género en física, ingeniería e informática en estudiantes que obtienen calificaciones altas. A tenor de las conclusiones de la **investigación antes citada**, en el caso de quienes obtienen calificaciones

---

***“...quizás las mujeres elijan estudios PECS en menor proporción que los hombres porque tienen menos confianza en sus habilidades matemáticas, prefieren otras opciones debido a su ventaja comparativa en lectura...”***

---

bajas hay que añadir un factor adicional, ya que esas chicas son menos persistentes que los chicos en su empeño para sacar adelante los estudios PECS en que se han matriculado y en caso de obtener resultados negativos, los abandonan con más facilidad que ellos. Quizás la creencia acerca de una (supuesta) menor idoneidad de esos estudios para las chicas ejerce efectos disuasorios para ellas, mientras promueven la persistencia de los chicos aunque obtengan peores notas.

Por otra parte, y con carácter general, se ha observado que **las chicas están menos dispuestas a competir** y, por otro lado, **incurren en menor medida en excesos de confianza**, rasgos a los que se atribuye origen social y que **parecen inclinar a las chicas hacia actividades profesionales para cuyo desempeño no confieren ventajas**. Esos factores, junto al efecto de ciertos estereotipos, puede estar en la base, por ejemplo, del **cambio que se produjo en 2012 en los estudios de matemáticas**. Antes, la actividad profesional a la que se vinculaba esa disciplina era, principalmente, la docencia, una actividad muy común entre las mujeres. A partir de entonces, sin embargo, aumentó la demanda de profesionales en matemáticas para puestos en el área tecnológica y empresarial, trabajos a los que se atribuye una mayor competitividad. El menor atractivo de esos estudios para las jóvenes sería consecuencia, así, de estereotipos de género y, además, los reforzaría.

Por otro lado y con independencia de lo anterior, **las expectativas del grado de brillantez considerado necesario para cursarlos con éxito** parecen estar en la base de las preferencias por unos u otros estudios de posgrado en función del género. Cuanto mayor es la brillantez que se supone necesaria (porque así se le atribuye) para completar unos estudios, menor es el porcentaje de mujeres que los escogen. Y es probable que **ese mismo fenómeno** se produzca a la hora de elegir los estudios de grado.

Que las chicas tiendan a inclinarse por estudios para los que creen que no es necesario ser una persona “tan brillante” tiene, a su vez, origen en la niñez, a partir de los seis años. A esa edad las niñas

---

*“Cuanto mayor es la brillantez que se supone necesaria (porque así se le atribuye) para completar unos estudios, menor es el porcentaje de mujeres que los escogen”*

---

empiezan a dudar que sean tan inteligentes como los niños. Comienzan entonces a evitar actividades que se consideran propias de niños verdaderamente inteligentes. Según los autores de **la investigación en la que se ha llegado a esas conclusiones**, esos estereotipos se construyen en el entorno familiar, y en su génesis parece incidir la denominada “regla de modestia”, por la que se enseña a las niñas, desde bebés, a no alardear de sus habilidades y, por el contrario, se anima a hacerlo a los niños. Se trata, por lo tanto, de un efecto de base cultural que limita, en la práctica, la que debería ser una igualdad de oportunidades efectiva.

A los factores anteriores, **cabe añadir el efecto de las denominadas “incongruencia de roles” (role incongruity) y “falta de ajuste” (lack of fit)**. Consisten en la identificación de los rasgos propios de las personas a quienes se considera buenas científicas con las características estereotípicamente masculinas (agencia, competitividad...), mientras que a las mujeres se les atribuyen rasgos que se identifican menos con los de aquellas personas, como el carácter cooperativo (comunal), principalmente.

Como vemos, en la elección de estudios universitarios operan estereotipos ligados a la autopercepción y a la competencia que se atribuyen las chicas a sí mismas. **Actúan en varias instancias en la vida académica y profesional, y contribuyen a socavar las posibilidades de desarrollo y progreso de las científicas**. Se trata de barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a determinados estudios de ciencia y tecnología, por lo que, en la práctica, no gozan de las mismas oportunidades que los hombres.

### **Obstáculos al progreso académico**

Preferencias y elección de estudios al margen, también en el progreso en la carrera científica entre hombres y mujeres se producen importantes diferencias. Y es a esa diferencia a la que obedece, principalmente, la escasa presencia femenina en los niveles más altos del escalafón que recoge de forma tan gráfica la famosa figura de las tijeras o las pinzas

---

***“...en la elección de estudios universitarios operan estereotipos ligados a la autopercepción y a la competencia que se atribuyen las chicas a sí mismas”***

---

cuyos dos lados se van separando cada vez más cuanto más se asciende en el nivel académico o profesional. Este fenómeno se manifiesta de formas diversas y sus causas pueden ser también variadas.

En un **estudio ya clásico** en el que se evaluaba la ecuanimidad en las decisiones de evaluación de candidatos y candidatas que solicitaban ayudas para desarrollar proyectos de investigación en Suecia, además de constatar que había favoritismo para con las amistades, también encontraron que había un claro sesgo a favor de las solicitudes de financiación presentadas por hombres. Sin embargo, **un estudio posterior**, hecho con la misma metodología, concluyó que una década después había desaparecido el sesgo sexista. **Otra investigación** ha confirmado (en el Reino Unido) que no hay sesgo antifemenino en la concesión de financiación para puestos de trabajo o proyectos del Wellcome Trust o el Medical Research Council. Sin embargo, el mismo equipo ha observado que **las mujeres reciben menores cantidades para sus proyectos** y que la diferencia tiene que ver con el estatus científico (laboral) de quienes solicitan la financiación. Además, las diferencias no han variado en los 14 años que han sido analizados.

Por otro lado, también se ha estudiado cómo afectan las diferencias de género en el desempeño investigador y su impacto en las carreras científicas. Y se ha observado que parte de las diferencias en la contratación de investigadores e investigadoras pueden explicarse por diferencias en el grado de desempeño (medido a partir de los cv), pero que, además, también opera un sesgo antifemenino en las decisiones de contratación. Crean los autores **del trabajo**, por otro lado, que las diferencias en el desempeño pueden ser también, en última instancia, el resultado del efecto que decisiones igualmente sesgadas ejercen sobre la actitud de las mujeres ante su trabajo. El conocido como **“estudio de Jennifer y John”** ilustra bien a las claras de qué tipo de decisiones se trata: en los procesos de selección y promoción del personal científico a las mujeres se las valora menos y se les ofrecen peores condiciones laborales a igualdad de méritos. Y para completar el círculo, las mujeres encuentran también más dificultades para publicar

---

***“...parte de las diferencias en la contratación de investigadores e investigadoras pueden explicarse por diferencias en el grado de desempeño (medido a partir de los cv), pero que, además, también opera un sesgo antifemenino en las decisiones de contratación”***

---

sus trabajos en las revistas científicas de mayor prestigio y para ocupar posiciones de relevancia en el orden de firma de tales trabajos. De hecho, **su presencia en la autoría de esas publicaciones es menor a la que les corresponde en virtud de la proporción de mujeres en la comunidad científica de su especialidad.**

A los sesgos propios del sistema, habría que añadir **el efecto de estereotipos de naturaleza similar a los que orientan las preferencias por determinados estudios;** afectan a su autopercepción y a la competencia que se atribuyen a sí mismas. Actúan en varias instancias en la vida académica y profesional, y contribuyen a socavar las posibilidades de desarrollo y progreso en la vida académica de las mujeres científicas. A lo anterior habría que añadir que tal y como ocurre con ciertos ámbitos profesionales, la progresión en el mundo de la ciencia exige una actitud y una dedicación que, por comparación con los hombres, **muchas mujeres no estarían dispuestas a asumir porque tienen otras prioridades personales.**

Al efecto de los sesgos citados se añaden las dificultades añadidas que experimentan las mujeres por la maternidad o en razón de su mayor implicación en la atención a la familia. En **una investigación relativamente reciente** se ha encontrado que el 43% de las investigadoras norteamericanas de disciplinas STEM que tienen su primer hijo abandonan su empleo a tiempo completo; unas dejan la vida profesional por completo, otras cambian de actividad profesional y otras pasan a desempeñar trabajos a tiempo parcial. El porcentaje de hombres que hace lo propio es de un 23%.

Los efectos conjuntos de los factores citados acaban provocando una menor presencia femenina en la autoría de los artículos de investigación, de manera que se genera un círculo vicioso que tiende a mantener el status quo, neutralizando incluso las medidas que se toman para favorecer la progresión de las mujeres en el *cursus honorum* de la ciencia.

---

***“...la progresión en el mundo de la ciencia exige una actitud y una dedicación que, por comparación con los hombres, muchas mujeres no estarían dispuestas a asumir porque tienen otras prioridades personales”***

---

## Obstáculos al desempeño profesional

El ámbito académico no es el único en que las mujeres que han optado por carreras del campo de los estudios PECS encuentran dificultades añadidas. También fuera de la academia se encuentran con obstáculos a su vida profesional. De acuerdo con las conclusiones de **un estudio** publicado por el *Pew Research Center*, el lugar de trabajo de las mujeres que desempeñan profesiones relacionadas con ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas es un entorno diferente, en ocasiones más hostil, que el de sus compañeros masculinos. Perciben con más frecuencia discriminación y acoso sexual, y piensan que el ser mujer representa más una desventaja que una ventaja para el éxito de sus carreras. Entre todas las que trabajan en estas áreas, la probabilidad de que declaren haber sido tratadas peor es mayor en tres grupos de mujeres: las que trabajan en entornos en los que la mayoría de compañeros son hombres, las que trabajan en tareas relacionadas con ordenadores y las que tienen estudios de posgrado.

El estudio aporta información adicional acerca de la distribución de hombres y mujeres en las 74 ocupaciones clasificadas dentro de la categoría STEM, con un desequilibrio a favor de las mujeres en el campo de la salud (75% mujeres) y a favor de los hombres en física (39% mujeres), informática y ordenadores (25%) e ingeniería (14%). Hay un cierto equilibrio en matemáticas (47%) y ciencias de la vida (48%); en conjunto, el 50% de los puestos de trabajo está ocupado por mujeres. Estos y los anteriores datos corresponden a los Estados Unidos aunque lo más probable es que sus principales conclusiones sean válidas para el conjunto de países occidentales.

## Menos mujeres galardonadas con el premio Nobel

Las tendencias que apuntan los estudios comentados en los apartados anteriores tienen su reflejo más depurado en la proporción de mujeres a las que se conceden los máximos galardones en sus respectivas disciplinas y, muy en especial, a las que se ha concedido el **premio Nobel** en alguna de las tres disciplinas científicas. Desde su creación, solo el 3%

---

***“...la probabilidad de que declaren haber sido tratadas peor es mayor en tres grupos de mujeres: las que trabajan en entornos en los que la mayoría de compañeros son hombres, las que trabajan en tareas relacionadas con ordenadores y las que tienen estudios de posgrado”***

---



de estos premios ha sido otorgado a mujeres. Suele argumentarse, para justificar ese bajo porcentaje, que refleja la presencia de las mujeres en el mundo de la investigación científica desde que existen esos galardones. Es indudable que cuanto menos son los miembros de un colectivo a segmento de la población que desempeñan una actividad, menos son quienes alcanzan los niveles más altos. Pero si nos fijamos en la última década, se han concedido a mujeres el 8 % de los galardones. Y si bien es cierto que los méritos que se reconocen pueden datar de décadas atrás, es más que dudoso que las mujeres solo hayan representado el 8 % de quienes se dedicaron a la ciencia al más alto nivel durante el último cuarto del siglo XX. Y de haber sido así, tal desequilibrio sería, en buena medida, consecuencia de otros desequilibrios relacionados con las diferentes oportunidades de hombres y mujeres para acceder a los recursos y las posiciones que facultan para desempeñar una carrera científica al más alto nivel.

Los límites a la presencia de las mujeres en las posiciones de más alto rango en las carreras científica y profesional son, de suyo, injustos y tienen, además, dos consecuencias perniciosas. Por un lado, privan al sistema científico y a la sociedad en general de la aportación al bien común de las mujeres más capacitadas. Y por la otra, contribuyen a alimentar los estereotipos que muestran a las profesiones científicas y tecnológicas como inadecuadas o impropias de las mujeres, con las consecuencias amplificadoras que tales estereotipos tienen. Se alimenta así el círculo vicioso, al que antes he aludido, que mantiene a las mujeres en posiciones subordinadas en el mundo de la ciencia y, especialmente, de la tecnología.

---

***“Los límites a la presencia de las mujeres en las posiciones de más alto rango en las carreras científica y profesional son, de suyo, injustos y tienen, además, dos consecuencias perniciosas”***

---

## ARTÍCULO

# CREANDO REDES PARA PROMOVER LA INVESTIGACIÓN FEMINISTA Y LA SOSTENIBILIDAD SOCIO-ECOLÓGICA: EL COLECTIVO FRACTAL



•FRACTAL es un colectivo de mujeres investigadoras para hacer frente a los retos socio-ecológicos.

Elas son:

- Marina García-Llorente
- Elisa Oteros-Rozas.
- Violeta Hevia.
- Irene Iniesta-Arandia.
- Sara Mingorría.
- Cristina Quintas-Soriano.
- Federica Ravera.

El colectivo FRACTAL ([colectivofractal.org](http://colectivofractal.org)) somos un grupo de investigadoras, biólogas y ambientólogas, interesadas por las relaciones entre la naturaleza y la sociedad. El colectivo surge de la necesidad de crear espacios de mujeres para el cuidado mutuo, la reflexión colectiva, la denuncia de las discriminaciones constantes, pero sobre todo para reflexionar de forma conjunta sobre la necesidad de construir maneras alternativas de **hacer y transmitir ciencias de la sostenibilidad desde el feminismo**. Además, la hipermovilidad y los continuos cambios de afiliación institucional, tan frecuentes en la carrera investigadora, nos generó la necesidad de tener una identidad colectiva más estable y con la que nos sintiéramos plenamente identificadas. De esta manera, el nombre

surgió juntando iniciales de palabras clave de nuestra asociación (*Feminist Research in Action for Transformation & sustainable Life*) y a la vez es un símbolo clave en la naturaleza y en los procesos de transformación. Así nace **FRACTAL, un colectivo de siete mujeres investigadoras que trabajamos en un espacio de colaboración, apoyo mutuo y activismo feminista**, tratando de abordar los desafíos de la crisis socio-ecológica y de cuidados en la que vivimos.

### ¿Qué tipo de proyectos, iniciativas y acciones realizamos?

Nuestro objetivo es contribuir a la necesaria transformación de los sistemas integrados de naturaleza y sociedad atendiendo a problemas reales a través de la investigación-acción y la formación basada en tres pilares. En primer lugar, la **participación social**, desde una visión inclusiva, donde integramos diferentes saberes mediante la facilitación de espacios en los que se escuchen las voces de los diferentes actores sociales. En segundo lugar, la **inter y transdisciplinariedad**, utilizando aproximaciones teóricas y metodológicas desde las ciencias naturales, las ciencias sociales, las humanidades y las artes y trabajando en la co-creación de conocimientos desde diferentes contextos. Y, en tercer lugar, desde el **compromiso con la transformación**, ya que trabajamos desde el **enfoque feminista de la ciencia**, como la ecología política feminista y otras corrientes ecofeministas, tejiendo redes entre personas, organizaciones e instituciones e implicándonos en la acción directa en los territorios.

De esta forma desarrollamos proyectos y actividades de investigación, formación en grado y posgrado, acción y/o divulgación relacionados con la interfase naturaleza-sociedad, como la ecología política, la agroecología, la resiliencia socio-ecológica, la diversidad funcional y su contribución a la generación de contribuciones de la naturaleza a las personas, o las perspectivas feministas. En resumen, trabajamos en áreas que consideramos que pueden contribuir a la transformación socio-ecológica desde un enfoque inter y transdisciplinar, integrando dimensiones sociales y biofísicas.

---

**“Nuestro objetivo es contribuir a la necesaria transformación de los sistemas integrados de naturaleza y sociedad atendiendo a problemas reales a través de la investigación-acción y la formación...”**

---

## ¿Cómo integramos la perspectiva feminista?

Desde FRACTAL coordinamos y desarrollamos distintos proyectos que contribuyen a la transformación eco-social. Nuestro compromiso es la **integración de una mirada feminista en los procesos de investigación y formación**, colaborando con distintas instituciones y cursos. Con el tiempo, formándonos y participando en otros espacios feministas, hemos ido tomando conciencia de las diferentes formas de cristalizar que tiene el poder en la academia, de los impactos tanto a gran escala (como el techo de cristal, el suelo pegajoso, o la pérdida de mujeres a lo largo de la carrera investigadora), como a escala individual en nuestra salud física, psíquica y emocional. Este trabajo ha sustentado y aún motiva el segundo de los pilares de nuestro trabajo, el del **activismo feminista en la academia**, que pasa por la visibilización y denuncia en forma de charlas y presentaciones en congresos, hasta el acompañamiento de estudiantes generando relaciones desde la ética de los cuidados y las prácticas feministas. Hemos adaptado por ejemplo metodologías del teatro social a la docencia sobre conflictos ambientales y hemos experimentado con artistas del teatro, la danza o la performance, en torno a maneras de mejorar las relaciones entre las personas y la naturaleza.

FRACTAL constituye un espacio desde el que generamos y fomentamos **otras formas de hacer ciencia** que tengan en cuenta epistemologías y metodologías feministas en nuestras investigaciones, una actitud de cuidados y reciprocidad en la relación con las comunidades y los diferentes sujetos implicados, y que aplique análisis de género. Para ello reflexionamos también sobre nosotras mismas y sobre las relaciones de poder y diferencias en privilegios que existen entre los diferentes conocimientos -ej. el conocimiento científico y el conocimiento local- y también sobre cómo llevar adelante una ciencia respetuosa e inclusiva con las múltiples voces y valores. Desde hace unos años trabajamos por ejemplo con ganaderas y agricultoras, tratando de contribuir a visibilizar el papel clave que han desempeñado históricamente las mujeres en

---

*“Este trabajo ha sustentado y aún motiva el segundo de los pilares de nuestro trabajo, el del activismo feminista en la academia, que pasa por la visibilización y denuncia en forma de charlas y presentaciones en congresos, hasta el acompañamiento de estudiantes generando relaciones desde la ética de los cuidados y las prácticas feministas”*

---

la ganadería extensiva y la agricultura en España, y cómo hoy en día son pieza fundamental de la innovación y la transformación agroecológica de los sistemas agroalimentarios. Algunos de los proyectos de investigación que estamos llevando a cabo son **SAVIA, ÁGATA y SCALABLE**:

### **SAVIA. Sembrando alternativas de innovación agroecológica**

Considerando la obsolescencia social y ecológica del modelo agrícola convencional y la crisis a la que se enfrentan las zonas rurales, se requieren modelos alternativos que fomenten la producción de alimentos a la vez que conserven el suministro de servicios de los ecosistemas bajo modelos de gobernanza inclusivos y paritarios. El proyecto **SAVIA** profundiza sobre la agroecología desde un punto de vista socio-ecológico como disciplina científica que promueve la sostenibilidad de los agroecosistemas.

Aproximación feminista:

- Cuidamos el proceso de toma de datos con actores sociales, asegurando cuidado en la toma de contacto, asegurar la generación de un espacio cómodo y seguro de libre expresión, una retroalimentación de los resultados, etc,
- Analizamos el papel de las mujeres productoras y transformadoras en los sistemas alimentarios alternativos: caracterización de motivaciones, barreras e identidad.

### **ÁGATA. Sistemas alimentarios, género y adaptación transformadora**

En algunas regiones más que en otras, el cambio climático amenaza gravemente los sistemas agroalimentarios locales. Para desarrollar estrategias que reduzcan de forma sustancial y duradera la vulnerabilidad de las comunidades y los individuos al cambio climático, el proyecto **ÁGATA** investiga las adaptaciones e innovaciones socio-económicas, de conocimientos ecológicos locales e institucionales, así como el papel y la experiencia de los actores más marginalizados, en particular mujeres y jóvenes, en sistemas agroalimentarios de ganadería extensiva de alta montaña.

---

*“...el proyecto **ÁGATA** investiga las adaptaciones e innovaciones socio-económicas, de conocimientos ecológicos locales e institucionales, así como el papel y la experiencia de los actores más marginalizados, en particular mujeres y jóvenes, en sistemas agroalimentarios de ganadería extensiva de alta montaña”*

---

Aproximación feminista:

- Incluimos perspectiva feminista y de co-construcción de conocimiento con los actores locales a través de la realización de metodologías participativas y corporales.

- Trabajamos con mujeres y jóvenes, en sistemas agroalimentarios de ramadería extensiva de alta montaña, pero también con la inclusión de voces habitualmente marginalizadas para analizar los riesgos a los que se enfrentan las regiones altamente expuestas al cambio climático.

- Reconstruimos las historias de vida de mujeres relacionadas con el sector ganadero (pastoras, ganaderas, queseras, artesanas de la lana) a través de una etnografía situada y la recopilación de conocimientos ecológicos tradicionales.

**SCALABLE.** *Caminos socio-ecológicos y perspectiva de género para la futura conservación de los agroecosistemas bioculturales de montaña.*

En un contexto donde los paisajes agrícolas tradicionales que son fruto del manejo por las comunidades locales están amenazados por factores como la migración hacia entornos urbanos, el cambio climático o el envejecimiento de la población. **SCALABLE** evaluará y mapeará estas prácticas bioculturales como elementos para la conservación del paisaje. Además, la perspectiva de género permitirá reconocer y poner en valor el papel que la mujer ha tenido en estos territorios.

Aproximación feminista:

- Cuidamos el proceso de toma de datos con actores sociales, asegurando cuidado en la toma de contacto, asegurar la generación de un espacio cómodo y seguro de libre expresión, una retroalimentación de los resultados, etc,

- Consideramos la perspectiva de género durante todo el diseño y desarrollo de la investigación, tanto a nivel de elección del equipo de trabajo, la población a muestrear.

- Evaluamos y recopilamos los conocimientos y saberes albergados por las mujeres rurales que han sido ignorados.

---

**“SCALABLE evaluará y mapeará estas prácticas bioculturales como elementos para la conservación del paisaje. Además, la perspectiva de género permitirá reconocer y poner en valor el papel que la mujer ha tenido en estos territorios”**

---

- Visibilizamos el papel de la mujer en la sostenibilidad y en el manejo de los agroecosistemas de montaña.

Por último, desde **FRACTAL** además participamos en congresos, seminarios y cursos de grado y posgrado con propuestas de reflexión y formación desde las epistemologías feministas de la ciencia. En nuestras experiencias docentes incorporamos además metodologías artísticas, como herramientas del teatro social, para trabajar las relaciones de poder o la gestión de conflictos socio-ecológicos. A través de estas iniciativas y proyectos (ver nuestra página web para más detalles: [colectivofractal.org](http://colectivofractal.org)), desde **FRACTAL** continuamos trabajando en un espacio de colaboración, apoyo mutuo y activismo feminista para fomentar la resiliencia, la sostenibilidad y la justicia socio-ecológica.

---

***“En nuestras experiencias docentes incorporamos además metodologías artísticas, como herramientas del teatro social, para trabajar las relaciones de poder o la gestión de conflictos socio-ecológicos”***

---

## ARTÍCULO

# NUEVAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: CIBERVIOLENCIA DE GÉNERO (CVDG)

Según una macroencuesta de violencia contra la mujer realizada en este país hace dos años escasos, una de cada dos mujeres ha sufrido violencia por el simple hecho de ser mujer, algo inconcebible. La expresión más despiadada de la desigualdad se refleja cada vez que se ejerce la violencia, de la índole que sea, sobre una mujer, adolescente y/o niña que es acosada, agredida, sometida o prostituida, convirtiéndose en una clara víctima del crimen machista, en definitiva una víctima de la cultura patriarcal que nos rodea, aquella que se alimenta de antiguos conceptos arraigados en la sociedad desde hace siglos y que, aún hoy, forman parte de nuestro día a día pese a los esfuerzos de muchas, y de algunos, para erradicarlos.

La organización mundial de la salud (OMS) y la Unión Europea definen la violencia de género como “toda conducta de violencia física, psicológica o sexual de un hombre hacia una mujer cometida por cualquier medio, quedando incluida, en este último sentido la CVDG como aquella violencia cometida través de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC)” (Garrido y García, 2021: 29) y es que, sin lugar a dudas, la sociedad actual está altamente influenciada, y de manera incuestionable, por el impacto de las redes sociales en nuestras vidas. Tod@s somos usuari@s habituales de las nuevas tecnologías que inundan nuestra rutina a través de diversos dispositivos móviles (smartphones,



## NURIA TORRES LÓPEZ

•Profesora en el Departamento de Filología Inglesa de la Universidad de Almería.

•Doctora en Humanidades y Ciencias Sociales.

•Máster en Estudios de Género.

•Miembro del grupo de investigación HUM859 de la Universidad de Almería.

•Fundadora de la Asociación “Pandora”, sobre estudios literarios feministas y pensamiento contemporáneo.



relojes inteligentes, portátiles, tablets, etc.) que nos permiten estar conectados/as a internet desde cualquier lugar y en cualquier momento, algo positivo si hacemos un uso de ellas con buenos propósitos, pero la realidad muestra un aumento considerable de conductas adictivas e incluso nuevas formas de delinquir (o cybercrimes). Algunos de estos delitos se están llevando a cabo por agresores que maltratan a sus víctimas (siendo éstas sus parejas o no) haciendo uso de las TICs, algo que se acentuó vertiginosamente, según la opinión de los expertos, al inicio de la pandemia alcanzando la cumbre más alta una vez decretado el estado de alarma: *“cuando la crisis del coronavirus ha puesto en jaque nuestra civilización y nos ha obligado a convertir en virtuales muchas de nuestras rutinas. Internet se ha confirmado una eficaz ayuda para el teletrabajo [...] pero también ha abierto autopistas sin peaje a los comportamientos más sórdidos del ser humano. La violencia de género, por ejemplo”* (Giménez, 2021).

La ciberviolencia de género es una forma de violencia digital o una forma de abuso basado en el género a través de la tecnología tal y cómo se entiende en contextos anglosajones que hacen referencia a determinados comportamientos violentos hacia las parejas o exparejas a través de las redes sociales. Se entiende como una nueva tipología de violencia de género que se convierte en otra forma de sufrimiento para muchas mujeres que sienten estar bajo un control absoluto ya que los agresores traspasan cualquier tipo de posible barrera física refugiándose en el anonimato que las redes sociales le permiten.

Aparecen entonces, y prevalecen ahora, términos como el cyberbullying o cyberstalking, la violencia virtual, extorsión sexual, la ciberviolencia contra mujeres y niñas (conocida como cyber vawg -women and girls-), doxing, sexting o revenge porn constituyendo comportamientos violentos que ocurren en medios digitales y que afectan principalmente a mujeres y niñas. Tanto estos términos como sus

---

***“La ciberviolencia de género es una forma de violencia digital o una forma de abuso basado en el género a través de la tecnología...”***

---

implicaciones deberían ser conocidos y reconocidos por todos/as para otorgarles la gravedad que los compone, saber su significado y las consecuencias a las que se enfrenta la víctima que es humillada, acosada o violentada en la red, “como cuando se amenaza con difundir material comprometido con connotaciones sexuales, como suele suceder con los casos de sexualised extortion (sextorsión) o cuando directamente se difunde este contenido y se viola la intimidad de una persona, casos de porn revenge o IBSA” (Garrido, 2021: 30).

La violencia virtual o CVDG (también denominada cyber harassment, en términos anglosajones) se describe como la extrapolación de violencia contra las mujeres al mundo online. Es importante señalar que diversos estudios sobre este fenómeno (UN Broadband Commission, 2015; Henry and Powell, 2018; y UN HRC, 2018) afirman que existen además colectivos de personas que son más vulnerables y corren un mayor riesgo de sufrir este tipo de violencia como las niñas, mujeres jóvenes, mujeres con algún tipo de discapacidad o mujeres inmigrantes. Por ello, “las medidas de ciberseguridad deben estar siempre redactadas de manera sencilla para que se adapten a todos estos grupos” (García y Garrido, 2021: 47). En una encuesta online realizada en 2017 por Amnistía Internacional a ocho países, siendo España uno de ellos, y contando con una muestra de 500 mujeres de entre 18 y 55 años en cada país, se encontró que el 23% de las mujeres afirmaba haber sufrido algún tipo de abuso online o harassment al menos en el último año. Además, el Pew Research Center<sup>3</sup> de EE.UU. informó que las mujeres de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años sufren las formas más graves de ciberacoso, concretamente a través del acoso sexual online y el ciberhostigamiento. Por otro lado, la UE y sus diversas Instituciones reconocen la ciberviolencia contra las mujeres, “pero no hay todavía definiciones aceptadas comunes de las diferentes formas de ejercer violencia a las mujeres online” (Van del Wilk, 2018).

---

***“...existen además colectivos de personas que son más vulnerables y corren un mayor riesgo de sufrir este tipo de violencia como las niñas, mujeres jóvenes, mujeres con algún tipo de discapacidad o mujeres inmigrantes”***

---

No cabe duda de que se debe sensibilizar a los jóvenes primordialmente pero también a las familias, educadores, sanitarios y demás profesionales para prevenir e intervenir ante este grave problema social y proteger a la mujer cuyos derechos están siendo vulnerados y cuya vida puede estar en peligro. Para ello, es fundamental ofrecer conferencias, charlas y realizar actividades (in)formativas sobre estas nuevas formas de atentar contra las mujeres y niñas para crear conciencia sobre esta lacra social. Es imprescindible educar y formar en igualdad desde todas las entidades educativas, desde las primeras etapas escolares hasta la universidad intentando alcanzar así el respeto mutuo y la igualdad entre mujeres y hombres porque todos/as somos iguales y, por igual, deberíamos creer en dicha igualdad ya que únicamente es el machismo aquello que nos hace diferentes.

---

**“...se debe sensibilizar a los jóvenes primordialmente pero también a las familias, educadores, sanitarios y demás profesionales para prevenir e intervenir ante este grave problema social...”**

---



---

#### NOTAS:

- CEDAW (2017). General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, available at [refworld](#) | [Recomendación general N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Violencia contra la mujer](#)
- Council of Europe (2017), “CoE Factsheet Hate Speech”, available online at [https://www.echr.coe.int/Documents/FS\\_Hate\\_speech\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Hate_speech_ENG.pdf)
- García, A. y Garrido, M.J. (2021). *Violencia y Ciberviolencia de Género*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Garrido, M.J. (2012). *Validación del Procedimiento de Valoración del Riesgo de los casos de violencia de género del Ministerio del Interior de España*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma
- UN General Assembly (2014). Promotion of the Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms: Protecting women rights defenders. (A/RES/68/181). [Asamblea General de las Naciones Unidas](#)
- Van Der Wilk, A. (2018). *Cyber violence and hate speech online against women*. European Parliament.

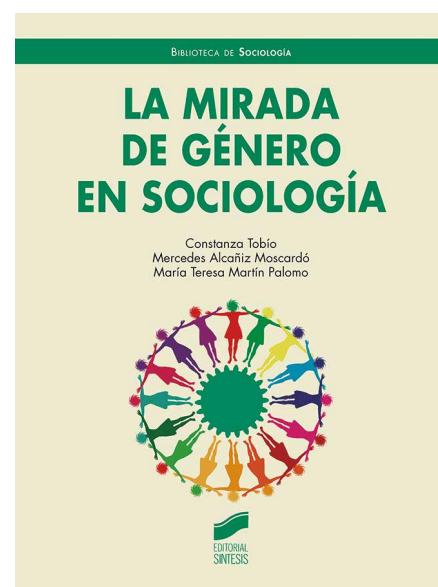
## RESEÑA

# "LA MIRADA DE GÉNERO EN SOCIOLOGÍA" CONSTANZA TOBÍO, MERCEDES ALCAÑIZ MOSCARDÓ Y MARÍA TERESA MARTÍN PALOMO

## UNA RESEÑA DE RAQUEL LATORRE MARTÍNEZ

María Ángeles Durán, en el prólogo al libro aquí reseñado, afirma que esta monografía es un manual que plantea una nueva mirada, una nueva forma de hacer sociología en la que el género es transversal y eje central. Con este libro es posible realizar, al mismo tiempo, un recorrido histórico-social de cómo se ha consolidado el patriarcado en nuestra sociedad, entendiendo este como origen de las asimetrías entre hombres y mujeres. La disciplina sociológica, pese a ser una ciencia crítica, no ha estado exenta de ellas. En *La Mirada de género en Sociología* se analizan los caminos, itinerarios e instituciones que han ideado y por los que han transitado hombres, y que luego han recorrido y a los que se han adaptado las mujeres, no sin pocas trabas y reveses. Esto ha conllevado la génesis de un contrato social en cuyas reglas las mujeres no han podido participar, pero en cuyas lógicas se han visto inmersas. Lógicas que siguen dejando huellas palpables en la actualidad, ya que las mujeres continúan sin ser iguales a los hombres en derechos, condiciones laborales, tiempo libre y de ocio, repartos de tiempos y responsabilidades, cargas mentales, estrés, reconocimientos, entre otros.

Sin embargo, no es la diferencia lo que preocupa a las autoras, Constanza Tobío, Mercedes Alcañiz Moscardó y María Teresa Martín Palomo, sino que les interesa, más bien, comprender de qué modo esas diferencias se constituyen y cristalizan en desigualdades y qué procesos sociales tienen lugar para propiciar su borrado.



### La Mirada de Género en Sociología

Constanza Tobío,  
Mercedes Alcañiz  
Moscardó y María  
Teresa Martín Palomo  
Editorial Síntesis

286 págs.

Madrid, 2021

ISBN 978-84-1357-155-3

En las sociedades premodernas la figura del padre se conforma como la máxima autoridad y los bienes y la identidad se transmiten de forma patrilínea, aunque, irónicamente, un hombre solo puede ser padre a través de esa familia y condicionado porque una mujer le dé la capacidad de serlo. La historia acaba siendo bien distinta y las mujeres pierden capacidad de elegir incluso a su cónyuge y, por si fuera poco, aquellas que no se casan son cuestionadas y discriminadas. Lo masculino se define como contraposición a lo femenino y se asocia con el ser humano neutro, aunque haga referencia e implique solo a los hombres en la práctica.

La familia se erige así como agente de socialización, institución en la que se gestan las desigualdades de género y, desde la familia tradicional a la familia moderna, el matrimonio se convierte en la institución en la que se conforma la división sexual del trabajo, por la que se delimita qué tareas desempeñan hombres y mujeres y cuáles son sus responsabilidades: ellos, identificados con el trabajo remunerado y el espacio público y ellas con todo aquello que tenga que ver con el hogar, tanto tareas domésticas como de cuidado. Esto supone que quedan relegadas no solo de la vida pública, sino también de la participación política, del acceso a la educación e incluso alejadas de su independencia económica, lo que dificulta su emancipación. El movimiento feminista propiciará la disolución del vínculo entre matrimonio, reproducción y sexualidad; los anticonceptivos accesibles y seguros lo posibilitarán y, con ello, una mayor capacidad de decisión y acción para las mujeres, liberadas ya de la maternidad como destino. En España, no será hasta bien entrada la segunda mitad del siglo XX cuando las mujeres se vinculen de forma continuada y (más o menos) estable con el trabajo remunerado y lo harán desempeñando “una función de colchón de las necesidades de fuerza de trabajo, entrando y saliendo del mercado laboral de acuerdo con la coyuntura” (p. 44).

Habrá que esperar hasta los años setenta de este siglo (pero sobre todo a mediados de los ochenta en España) para que las mujeres se incorporen de manera masiva y continuada al empleo. Sin embargo, esta incorporación no supone darse de baja en su otro trabajo, que ha costado que fuera considerado



## RAQUEL LATORRE MARTÍNEZ

- Graduada en Sociología. Universidad de Granada.
- Máster en Dirección y gestión de problemas sociales. Universidad de Granada.
- Doctoranda en la Universidad de Almería dentro del proyecto de investigación: “Sostenibilidad de la atención a las personas en situación de dependencia: experiencias y dilemas en el diseño de tecnocuidados (P18-TP-2624: PAIDI 2020)”.

como tal, aunque requiera de dedicación a tiempo completo. Las mujeres se enfrentan a partir de ese momento a una doble o triple jornada, en tanto que siguen atendiendo las tareas y responsabilidades domésticas y de cuidados. Al mismo tiempo, se enfrentan a un mercado laboral masculinizado, en el que los mejores empleos son aquellos ostentados por hombres, ya que lo feminizado rápidamente se desvaloriza.

Las mujeres, para poder mantener esta situación que requiere de múltiples equilibrios, aceptan contratos a tiempo parcial, empleos precarios, excedencias de todo tipo, renunciando con ello a la promoción laboral y, como consecuencia, ocupan menos puestos de poder en las empresas e instituciones. Además de que cobran menos, cuentan con unas bajas cotizaciones a la seguridad social, lo que deriva en unas pensiones muy austeras, en caso de que se consigan los años necesarios para acceder a ellas. No es de extrañar entonces “que la pobreza tenga rostro de mujer” (p. 201).

Ante esta crisis surge la pregunta: ¿podría ser una solución viable remunerar el trabajo doméstico y de cuidados? Como muestran en la actualidad las situaciones de las mujeres migrantes que cuidan y limpian en nuestro país y como ya se planteaba hace varias décadas en el debate dentro del feminismo sobre el salario para el “ama de casa”, esta propuesta no parece ser una solución satisfactoria en términos de igualdad de género, pues contribuiría a reproducir la división sexual del trabajo. Se ha de tener presente, además, que el cuidado tiene múltiples aristas e implicaciones emocionales, conformándose también en el ámbito remunerado como un sector muy precarizado e infravalorado, con unas condiciones laborales que vulnerabilizan a quienes desempeñan este tipo de trabajos. A lo que se añade que estas prácticas se identifiquen con actividades que corresponden únicamente a las mujeres, cuando lo que realmente fomentaría la corresponsabilidad y la equidad es que se proporcionasen servicios y ayudas que empujaran a que los hombres ocupen espacios en el hogar como cuidadores y limpiadores y, a la par, cediéndolos en el ámbito público y las instituciones.

Para ello se han de deshacer las bases de la sociedad patriarcal, se ha de deconstruir la noción patriarcal de masculinidad, de hombre más férreamente orientado a ser para lo público, lo racional y lo poderoso, cuando no lo violento; y este cambio conlleva no pocas ganancias, pero también algunas resistencias y reticencias. No es sencillo atacar el orden social que con tantas raíces se sostiene y mucho menos cuando “el mandato patriarcal más importante para hacerse un hombre sea el de no ser como una mujer, rechazar lo que ellas hacen y evitarlo” (p. 158). Lo binario, ser hombre o mujer, parece constituido como realidad inmutable, por lo que no sorprenden los problemas de reconocimiento y lectura social de los cuerpos a los que se enfrentan aquellas personas que se alejan de ese binarismo. El sexo biológico sigue teniendo múltiples connotaciones binarias y la ciencia parece muy alejada de los cambios sociales que cuestionan producciones científicas que hacen género. El transfeminismo y el movimiento LGBTBI+ interrogan estas “verdades”. No hace tanto tiempo que la biología era factor condicionante para acceder al conocimiento, puesto que las mujeres estaban menos preparadas y “eran menos inteligentes” (p. 115). Claro que también cabe replantearse esa ciencia, así como quien sustenta(ba) las leyes fundamentales del método científico, ¿quién, o mejor dicho, quiénes siguen produciendo ciencia en sectores como la ingeniería, la inteligencia artificial...? ¿Quiénes han construido a lo largo de varios siglos esto que llamamos ciencia?

El conocimiento científico, los premios Nobel, así como los referentes culturales de reconocido prestigio y elevada posición socioeconómica se han quedado en “los”. Ellos han ocupado páginas y páginas en las que se ha mostrado su valía en diferentes ámbitos, mientras que las mujeres han tenido que pelear porque en pequeños párrafos apareciera su nombre y no se borrara a lo largo de los siglos, han visto como colegas de trabajo se han llevado premios que han ganado ellas o sus aportes han sido infravalorados en la historia de las ciencias.

¿Quiere esto decir que no se han dedicado las mujeres a la ciencia y la cultura? A pesar de que son

muchas las autoras que describen su difícil acceso a la educación, no fueron pocas las mujeres que bien por la clase social de su familia o bien por ser realmente ingeniosas y capaces, lograron acceder a sectores, en teoría, reservados a los hombres. No les costó pocos esfuerzos para que, en muchas ocasiones, sus aportaciones fueran olvidadas con el paso del tiempo (Artemisa Gentileschi, Clara Schumann, Sophie Brahe, Marie de Gourne y un largo etcétera) o atribuidas a sus maridos o compañeros de trabajo (como es el caso de Rosalind Franklin, Olivia Sabuco de Nantes y tantas otras).

Algo parecido ocurre en la Sociología, disciplina que pese a cuestionarse constantemente el orden social como un orden construido, no había puesto el foco en las desigualdades de género en su propia cimentación disciplinar pese a que, como argumentará Charlotte Perkins Gilman y retoman las autoras de la monografía aquí reseñada, hay que plantearse “las diferencias entre hombres y mujeres como el factor determinante de la organización social” (p. 243). Quizás esto se debe a que se había naturalizado la ausencia de las mujeres o porque les interesaba que “la hegemonía del control del conocimiento” (p. 115) siguiera en manos de los hombres. T. Parsons, por ejemplo, justificaba el papel de las mujeres en el hogar alegando que permitía mantener el orden social.

Por todo ello, la incorporación de las mujeres a los sectores concebidos como “masculinos” va a ser lenta y costosa, a pesar de la innegable impronta del movimiento feminista, que siempre ha tenido entre sus reivindicaciones ocupar los espacios que se ha negado a las mujeres solo por el hecho de serlo. A todas ellas, teniendo en cuenta que no todas viven las mismas situaciones ni con la misma intensidad como ha evidenciado la teoría de la interseccionalidad.

A pesar de lo dicho, el libro cierra con datos esperanzadores. En la actualidad, aunque pocas, encontramos mujeres en el poder político y en el poder económico, si bien es el sector en el que tienen menos presencia. Las mujeres superan en número de matriculadas a los hombres en las universidades y también lo hacen en sus calificaciones, aun cuando



ellos siguen ocupando los puestos más elevados y de mayor prestigio.

El ideal de masculinidad va desbancándose poco a poco y aparecen hombres que cuidan, aunque, en ocasiones, no saben cómo hacerlo porque no han sido socializados para ello ni tampoco parecen muy convencidos de hacerlo si esto supone renunciar a su hombría o a ciertos privilegios. Otros se resisten con fiereza y prefieren aferrarse al timón de un barco que empieza a ir por su cuenta porque, desde hace años, sus velas están resquebrajándose debido a que las olas feministas, el impacto de algunas políticas públicas de fomento de la igualdad y los innegables cambios sociales producto de todo ello, están virando firmemente el rumbo y digiriéndolos y dirigiéndonos hacia sociedades más igualitarias.

## RESEÑA

# "POR UNA POLÍTICA A CARAPERRO. PLACERES TEXTUALES PARA LAS DISIDENCIAS SEXUALES"

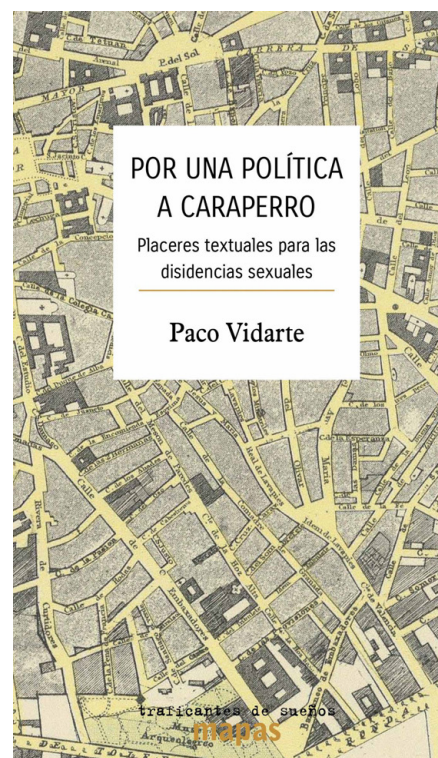
## PACO VIDARTE

UNA RESEÑA DE CARLOS VICENTE DOMÍNGUEZ

*No se oía en todo el lugar sino ladridos de perros,  
que atronaban los oídos de don Quijote y  
turbaban el corazón de Sancho  
(Don Quijote de la Mancha, II, IX)*

Trece años después de que la pandemia de VIH (pandemia para la que, por cierto, aún no tenemos una vacuna definitiva) nos dejara sin Paco Vidarte, su nombre vuelve a aparecer en los estantes de las librerías de todo el país. En efecto, gracias al trabajo compilador de Fefa Vila y Javier Sáez, hoy podemos leer –y gozar de– *Por una política a caraperro*<sup>1</sup>, una breve pero incendiaria recopilación de ensayos que, en coherencia con los planteamientos de nuestro activista, ofrece una visión radical del movimiento marica. Paco Vidarte vuelve de donde quiera que esté para guiarnos, desde una perspectiva destripadoramente práctica, en la lucha por los derechos de esta parte de la población para la que –propugna– se han terminado los conatos de diálogo.

El volumen vio la luz en septiembre de 2021 y desde entonces sus 160 páginas se han convertido en una referencia inevitable en lo que a la militancia activista se refiere. Y es que si hubiera que destacar algún rasgo en concreto de esta obra, ese sería, sin lugar a duda, su vocación práctica, su inclinación hacia lo útil: lo necesario. Lejos de adentrarse en elevadas reflexiones sobre Teorías Queer o Deconstrucción, las que



**Por una política a  
caraperro. Placeres  
textuales para las  
disidencias sexuales**

Pablo Vidarte

Editorial Traficantes  
de Sueños

Ensayo. 160 págs.

Madrid, 2021

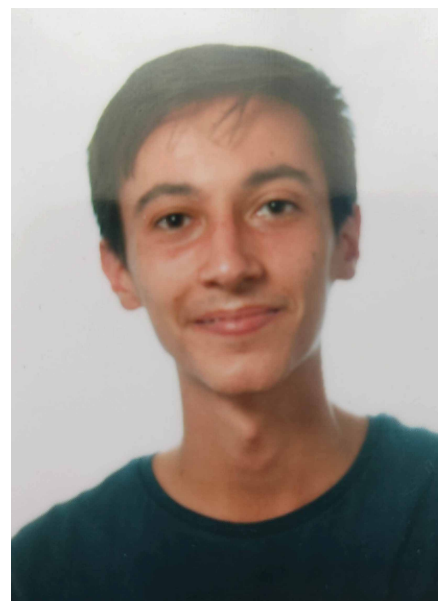
ISBN 978-84-123398-8-8

<sup>1</sup> La obra ya está disponible en la Biblioteca Universitaria Nicolás Salmerón; concretamente: Sala 1 (316 VID por).

–ya lo sabemos– Paco también se movía con la mayor comodidad, en los textos escogidos por estos reivindicativos editores prima ante todo la visión política. La filosofía que otrora nuestro autor enseñara en sus magistrales clases de la UNED deja el espacio que la lucha –esa lucha que se proclama *a carapero*, es decir, la política de las perras y los chuchos abandonados y marginados por un sistema heterocentrista– requiere. La obra deviene así una suerte de manual que, a modo de solucionario, ofrece algunas respuestas sorprendentemente actuales para un mundo en el que, en lo que a la situación LGTBI se refiere, poco han cambiado las cosas.

Con todo, junto con esta postura utilitarista, de proyección eminentemente política, posiblemente el carácter radical de los escritos constituye la verdadera esencia de la compilación. El diálogo –adelantábamos anteriormente– se ha terminado; no es posible, ni siquiera deseable –sostenía Vidarte–, establecer una comunicación fructífera con la opresión. Al fin y al cabo, si los políticos, como suele decirse, no han de negociar con terroristas, ¿por qué iba el movimiento a dialogar con sus propios secuestradores? No es el momento –y aquí parafraseo a Paco– de salir de los armarios, de aplaudir como culmen de toda lucha la ya lejana aprobación del matrimonio igualitario; muy al contrario, es el momento de echar sus puertas abajo, de pintarse unas rayas negras en la cara y, al estilo de un soldado enfurecido, salir arrasando con todo.

Prologado por Carolina Meloni, el volumen recoge un total de ocho ensayos cuya autoría Vidarte comparte con Ricardo Llamas en tres ocasiones. Es el caso, por ejemplo, del texto encargado de abrir la obra –y aquí creemos que la posición ocupada no resulta en absoluto baladí–: *Cero a la izquierda*, una incendiaria piedra arrojada en la que los autores arremeten nada más y nada menos que contra la izquierda política. Sí, contra esa izquierda que se construye desde la marginación del movimiento, pero que paradójicamente parece ignorarlo. Esa izquierda que, hoz y martillo en mano, privilegia la lucha de clase frente a cualquier otra iniciativa de vindicación social. Esa izquierda, en definitiva, que no se presenta como una verdadera canalización de la lucha marica, sino, en el mejor de los casos, como ese oscuro



## CARLOS VICENTE DOMÍNGUEZ

•Estudiante de Filología Hispánica en la Universidad de Almería.

habitáculo en el que las reivindicaciones de esta parte creciente de la población aguardan impacientes (se va ya la vida en ello) la oportunidad perfecta para actuar como moneda de cambio en algún pacto político o simplemente como corona de laurel para el trabajo de algún líder histórico.

El segundo de los textos, *Armario. La vida privada del homosexual o el homosexual privado de vida*, encarna quizá mejor que ningún otro el carácter pragmático del conjunto. En efecto, tras algunas reflexiones algo más elevadas, el capítulo se cierra bajo el sugerente epígrafe *Cómo salir del armario sin patetismo: entre la ironía y la revolución*. Con un estilo rápido y tan agudo como siempre, los autores ofrecen para esta interrogante una respuesta crítica y por supuesto aplastante que aboga por el fin del melodrama y hace de la salida del armario, situación injusta a la que se somete al colectivo, un verdadero acto de revolución y, por qué no, de cierta expurgación interna.

El tercer ensayo, último de los escritos a cuatro manos, aborda uno de los grandes debates que aún perviven en la reflexión teórica de la lucha LGBTI: *la identidad*; concepto a propósito del cual –huelga señalarlo– se han publicado millares de textos y se han establecido las más férreas disputas. Ahora bien, contrariamente a lo que cabría esperar, nuestros autores se adentran en este terreno desde una visión pretendidamente anclada al activismo. Así, los míticos enfrentamientos entre esencialistas y constructivistas –posturas que coparon la preocupación identitaria– no se presentan sino a través de un interesante balance de resultados. Al analizar, pues, cada una de estas propuestas, no se examinan con detenimiento sus presupuestos teóricos o las observaciones que podrían ponerlas en jaque. Muy al contrario, el foco de atención se desplaza al terreno aplicado: a la utilidad práctica que cada uno de estos discursos podría ofrecer en la lucha política, en la vida real de personas que, en la mayoría de las ocasiones, ni siquiera están al tanto de estos debates que –lo queramos o no– suelen quedar presos en la endogamia académica.

Un segundo bloque, de autoría ya exclusivamente vidartiana, parece iniciarse a partir del cuarto de los textos: *“Disgayland”: fantasías animadas de ayer y hoy*.

En él, a pesar de carecer de la precisión metodológica de un experto en análisis fílmico, Vidarte logra demostrar a partir de algunas ficciones harto conocidas –entre las cuales hallamos, por ejemplo, al célebre Ferdinando– cómo la ideología homófoba se infiltra a modo de superestructura en las producciones artísticas con que entretenemos a nuestros infantes.

Por su parte, el quinto ensayo recopilado, *El banquete univeersitario: disquisiciones sobre el s(ab)er queer*, retoma la actitud crítica paradigmáticamente sintetizada en el primer texto. En efecto, si en *Cero a la izquierda* se ponía en jaque a la izquierda política, este artículo hace lo propio con la Universidad; institución que, a pesar de sus cuestionables esfuerzos, no ha logrado aún salvar la inadmisibile distancia entre los círculos academicistas y la vida real, la verdad vivida más allá de los siempre apacibles límites del campus. Además, este texto resulta particularmente atractivo en cuanto refleja un significativo cambio en la trayectoria filosófica de nuestro activista. Formado bajo la sombra del estructuralismo lacaniano, paradigma que bebía directamente de los planteamientos freudianos, en este banquete –que poco (o nada) tiene de platónico– Vidarte reniega abiertamente de estas dos tendencias a las que tantas horas dedicó y de las que pudo comprobar –no sin una presumible decepción– su inutilidad práctica, es decir, su incapacidad para ofrecer soluciones reales.

En sexto lugar, *El internauta desnudo: la autoimagen pornográfica en el imaginario yoico* se posiciona como uno de los textos más sorprendentes de la recopilación. Con una actualidad que no deja de ser asombrosa, a lo largo de estas líneas Vidarte se adentra sin enrojecimientos infantiloides en el siempre tabú mundo de la (auto)pornografía; una realidad que –he aquí una nueva embestida del sevillano– parece destilarse en una Universidad en la que genera una suerte de pudor tan hipócrita como teatral.

*Dhivorcio y matrimonio gay* se presenta como el penúltimo de estos placeres textuales. En este ensayo, que visto desde la distancia no deja de resultar conmovedor, Vidarte, respondiendo al afilado

estilo al que nos acostumbra en las páginas anteriores, arremete contra otro de los pilares que hasta entonces parecían intocables en la crítica política: el matrimonio igualitario. Este señuelo legal -afirma- no responde más que a una intentona desesperada por ocultar, por desviar la atención frente a la incapacidad del Estado para frenar la pandemia de VIH. El matrimonio con el virus, ese verdadero matrimonio gay, no conoce *dhivorcio* posible.

Por último, en *¡Qué mariquita ni qué niño muerto!*, Vidarte aborda una problemática que, por desgracia, sigue siendo tan actual ahora como en el momento de redacción del ensayo: el acoso escolar; una violencia que, en numerosas ocasiones, llega a terminar con la vida de los más pequeños. Se engrosan así las interminables listas del escandaloso exterminio al que el movimiento se ha visto sometido.

En definitiva, como se puede comprobar, *Por una política a caraperro* responde con creces a las expectativas que la publicación de una obra póstuma siempre genera. Un aire desenfrenado, fuerte, agudo pero sobre todo radical recorre esta recopilación que, tal y como reza el acertado título, se presenta como un verdadero placer textual al servicio de una lucha que no termina. Sorprendentemente actual, esta obra nos habla con la gentileza de un diálogo, con la tranquilidad que supone establecer una comunicación sin la parafernalia de los formalismos y de los eufemismos, con la cercanía, en síntesis, de un compañero de batalla que, minutos antes de caer frente al enemigo, nos explica casi a la desesperada cómo seguir adelante.

Fefa Vila y Javier Sáez, pues, han conseguido dar voz a un Paco Vidarte cuyo recuerdo aún no se había esfumado cuando su perspicacia, su valentía y su claridad ya resultaban de nuevo necesarias en una sociedad en la que la *disidencia sexual*, por desgracia, continúa generando más conflictos que *placeres*.

## ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

# UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID



Unidad  
de Igualdad  
*de Género*



### **igUALdad (I.G.) ¿Con qué objetivo nace esta Unidad?**

**Unidad de Igualdad de Género-Universidad Autónoma de Madrid (UIG-UAM)** La Universidad Autónoma de Madrid cuenta, desde el año 1993, con un Instituto Universitario de Investigación (Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, IUEM), que fue pionero en la implementación de estudios feministas y de Género en la Universidad española y heredero del Seminario de Estudios de la Mujer, creado en 1979. En el ámbito de la investigación, el IUEM puso en marcha en el año 2006 un grupo de investigación multidisciplinar, que se denomina "Feminismo y Género" y que agrupa a un gran número de docentes e investigadoras de prácticamente todas las Áreas de Conocimiento de la UAM. En el ámbito docente, el IUEM imparte desde el año 2005 un Master en Estudios Interdisciplinarios de Género que ha logrado estar en muchas ocasiones en el primer lugar del ranking de Master en esta área, además de un Programa de Doctorado y asignaturas transversales

**UAM**  
Universidad Autónoma  
de Madrid

de Grado (La igualdad de género en la sociedad contemporánea). En este contexto, y gracias a esta estructura y a la existencia de un gran número de expertas en perspectiva de Género, ya en 2007 se creó el Observatorio de Igualdad de la UAM, dirigido por Rosario López Giménez y que fue capaz, en un breve espacio de tiempo, de elaborar el Primer Diagnóstico de Igualdad en nuestra Universidad.

El Primer Diagnóstico de Igualdad de la UAM fue el punto de partida para poder evaluar la situación y las principales líneas y objetivos de actuación, recogidas en el Primer Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2011-2015). De esta manera, la UAM pudo dar cumplimiento a la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, y crear una estructura organizativa orientada específicamente a desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. La Unidad de Igualdad se creó ya en el año 2009, y pasó a denominarse Unidad de Igualdad de Género (UIG) en 2016, dada la existencia de otras estructuras en nuestra Universidad orientadas al apoyo a las personas con discapacidad (Oficina de Atención a la Discapacidad y Delegada del Rector para la Diversidad) y a programas de cooperación, solidaridad y justicia social (Oficina de Acción Solidaria y Cooperación).

Desde la creación del Observatorio, y hasta la actualidad, la elaboración periódica de Diagnósticos de Igualdad ha sido la principal prioridad de la UIG. Aunque inicialmente se publicaron anualmente (Diagnósticos I, II y III), a partir del año 2015 pasaron a formar parte del Plan de Igualdad, por lo que pasaron a incluir los datos correspondientes a cuatro cursos académicos, además de un pormenorizado análisis de la evolución de la situación desde el primer curso analizado (2008-2009). Los sucesivos Diagnósticos (I, II y III vinculados con el primer Plan, IV vinculado con el Segundo Plan y V, vinculado con el Tercer Plan), han sido, junto con una detallada evaluación tanto del grado de cumplimiento como del impacto de sus acciones en la comunidad universitaria, la base a partir de la cual se han elaborado los sucesivos Planes de Igualdad.

Ya el **Primer Plan de igualdad de la UAM** contemplaba, entre sus acciones específicas, la creación de una Comisión para las Políticas de Igualdad, que ha venido desempeñando sus funciones desde 2011 hasta la actualidad, y de la que forman parte representantes de todas las Facultades y de la Escuela de la UAM, además del colectivo de estudiantes. La implementación del Plan llevó asociada, además, una Comisión Asesora de Políticas de Igualdad, con la participación de la Gerencia y de la representación sindical, cuya labor estuvo siempre estrechamente relacionada con

---

*“La Unidad de Igualdad se creó ya en el año 2009, y pasó a denominarse Unidad de Igualdad de Género (UIG) en 2016, dada la existencia de otras estructuras en nuestra Universidad orientadas al apoyo a las personas con discapacidad (Oficina de Atención a la Discapacidad y Delegada del Rector para la Diversidad) y a programas de cooperación, solidaridad y justicia social (Oficina de Acción Solidaria y Cooperación)”*

---



el desarrollo del Eje 3 (Igualdad en el Trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo) de nuestros Planes de Igualdad. Las modificaciones normativas impulsadas por el RD 6/2019 provocaron que esta Comisión diera lugar a la Comisión Negociadora del Tercer Plan de Igualdad y, una vez aprobado éste, a la Comisión de Seguimiento del Tercer Plan de Igualdad, un órgano paritario con representación de la Unidad de Igualdad de Género a través de su Directora.

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

**UIG-UAM** Debido al alto nivel de compromiso de todos los colectivos afectados, resulta extraordinariamente complejo resumir las últimas actuaciones y todavía más difícil priorizarlas. Utilizando un criterio cronológico, nos gustaría destacar las siguientes, aunque invitamos a visitar [nuestra web](#) para conocer en mayor profundidad éstas y otras iniciativas:

**1.** Actos conmemorativos del 8 de marzo, que han incluido un gran número de acciones de sensibilización, comunicación, difusión y formación, entre otras el reconocimiento a la investigación con perspectiva de género, la visibilización del trabajo de las mujeres en nuestros Campus o el aumento de la presencia de artículos sobre mujeres investigadoras en Wikipedia, mediante la edición de nuevos artículos.

**2.** Actos conmemorativos del 11 de febrero, que incluyeron un gran número de actividades en formato muy diverso (teatro, performances, mesas de coloquio y de debate, escape rooms...) con el objetivo de fomentar y promover en niñas y adolescentes las vocaciones científico-tecnológicas y en niños y adolescentes las dirigidas al cuidado de otras personas. En este ámbito, desde la UIG se ha impulsado la creación de un grupo de trabajo que obtuvo financiación del Instituto de las Mujeres y que está desarrollando materiales audiovisuales para poner a disposición del profesorado y de estudiantes de niveles pre-universitarios con el objetivo de mejorar la presencia de las mujeres en los ámbitos científicos y tecnológicos.

**3.** Como parte del núcleo central de nuestras tareas, estamos actualizando el V Diagnóstico para cumplir con los últimos cambios normativos e incluir los datos correspondientes a los últimos cursos académicos (de 2017-18 hasta 2020-21). La negociación del Diagnóstico se está llevando a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento del Tercer Plan de Igualdad, que ya ha evaluado el grado de cumplimiento y de impacto en el ecuador de su período de vigencia (finales de 2020) y está abordando también esta evaluación una vez finalice (diciembre de 2022).



*“...desde la UIG se ha impulsado la creación de un grupo de trabajo que obtuvo financiación del Instituto de las Mujeres y que está desarrollando materiales audiovisuales para poner a disposición del profesorado y de estudiantes de niveles pre-universitarios con el objetivo de mejorar la presencia de las mujeres en los ámbitos científicos y tecnológicos”*

4. Dos áreas fundamentales de actuación tienen que ver con la incorporación de un uso no sexista de la lengua y la formación a la comunidad universitaria en éste y en otros ámbitos (en particular la conciliación corresponsable y la actuación contra las violencias sexuales). Además de desarrollar acciones formativas dirigidas a diferentes colectivos (estudiantes, PAS y PDI), estos objetivos se abordan mediante campañas de sensibilización en Redes Sociales, una de las últimas dirigida a dar a conocer la obra y el perfil de escritoras y académicas, actualmente en marcha y al que os **invitamos a participar**. También ofrecemos servicios de asesoría completamente gratuitos con el fin de contribuir a eliminar de toda la documentación académica y administrativa cualquier atisbo de uso sexista de la lengua y estamos trabajando en la revisión de la Guía para un uso no sexista de la lengua de la Universidad Autónoma de Madrid.

5. En el ámbito de la conciliación corresponsable, hemos publicado una **guía informativa**, que recoge todas las medidas actualmente en vigor en nuestra Universidad y difunde los procedimientos a seguir para disfrutarlas. Con respecto a las violencias sexuales, hemos puesto en marcha una campaña dirigida a facilitar las vías de acceso y comunicación de situaciones potencialmente constitutivas de acoso sexual o sexista (Rompe el Silencio), así como concursos dirigidos a promover la participación de la Comunidad Universitaria en el diseño e implementación de buenas prácticas, **una iniciativa** que resultó premiada en la III Jornada de Reflexión sobre el acoso en la Universidad, organizada por la Universidad de Sevilla.

6. En cuanto a la eliminación de las barreras que dificultan el acceso o la promoción académica y profesional de las mujeres, hemos implementado por primera vez medidas de acción positiva en los procesos de promoción interna, (1) priorizando, a la hora de dirimir entre Departamentos que presenten candidaturas con méritos equivalentes, a la “conectada con una Profesora Contratada Doctora, en los términos establecidos por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres” y (2) asignando hasta un máximo de 10 puntos a “aquellas candidatas en cuya área y departamento la proporción de catedráticas frente a catedráticos sea inferior al 40 %”.

### **I.G. ¿Cuáles son los principales retos?**

**UIG-UAM** En la línea de lo mencionado en los párrafos anteriores, creemos que los principales retos tienen que ver con la prevención de las violencias contra las mujeres, la implementación progresiva de medidas de corresponsabilidad que contribuyan a reducir los factores que están detrás de muchas brechas de género, la incorporación de

---

*“También ofrecemos servicios de asesoría completamente gratuitos con el fin de contribuir a eliminar de toda la documentación académica y administrativa cualquier atisbo de uso sexista de la lengua...”*

---

la perspectiva de género en la docencia y la investigación y la eliminación de las desigualdades que están detrás de la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Estamos trabajando en todas ellas en paralelo.

Respecto a la lucha contra las violencias sexuales, estamos rediseñando la campaña “Rompe El Silencio”, incorporando nuevos cauces de comunicación, diseñando para su próxima negociación y posterior aprobación un Protocolo específico de prevención e incluyendo la formación específica en este ámbito para todos los colectivos que componen la Comunidad Universitaria.

Respecto a la corresponsabilidad, estamos rediseñando la Guía para una Conciliación Corresponsable, incluyendo nuevos cauces de solicitud y aprobación, en su caso, de las medidas que van dirigidas, sobre todo, al PDI colectivo en el que, tras el análisis de los resultados de un estudio llevado a cabo en 2020, hemos detectado que es mayor la dificultad para acceder a estos derechos.

También hemos tenido en cuenta la perspectiva de género a la hora de diseñar el acuerdo para regular las condiciones de teletrabajo en la UAM, con el fin de no contribuir a reforzar y mantener los estereotipos de género.

Respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, hemos trabajado en guías para ayudar a la incorporación de esta perspectiva y diseñado programas formativos dirigidos tanto a PDI como a PDIF y estudiantes. Por último, en lo que respecta a la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones, en el último período electoral fue elegida como Rectora de la UAM Amaya Mendicoetxea, concurrieron al proceso dos candidaturas encabezadas por mujeres y la mayor parte de los órganos colegiados de gobierno de la Universidad tienen una representación equilibrada. Sin embargo, siguen existiendo importantes brechas y es necesario analizar con detalle las causas de la infrarrepresentación de las mujeres en determinados niveles de toma de decisiones para diseñar medidas de acción positiva que consigan eliminarlas.

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

***UIG-UAM*** Aunque en sí misma no es una medida dirigida a remover los obstáculos que impiden o dificultan el acceso y la promoción profesional de las mujeres en la Universidad, el primer paso debería ser dotar a sus Unidades de Igualdad de recursos tanto económicos como




---

***“También hemos tenido en cuenta la perspectiva de género a la hora de diseñar el acuerdo para regular las condiciones de teletrabajo en la UAM, con el fin de no contribuir a reforzar y mantener los estereotipos de género”***

---

humanos que permitan llevar a cabo todas las acciones que tienen encomendadas. En segundo lugar, y en relación con esta misma medida, sería necesario que las unidades tuvieran funciones ejecutivas que las dotaran de capacidad, no sólo de impulsar, sino también de participar en los procesos de toma de decisiones.

En el ámbito de los problemas más urgentes, considero prioritario disponer de procedimientos efectivos para la detección y prevención de cualquier forma de violencia o discriminación sexual o sexista que, en gran medida, puede estar detrás de las altas tasas de abandono o de la escasa presencia de mujeres en determinados ámbitos. Aunque pueda parecer menos relevante, en este camino es fundamental conseguir la total erradicación de los usos sexistas de la lengua, que invisibilizan a las mujeres y las sitúan en un nivel de subordinación respecto a sus compañeros varones. A su vez, el logro de este objetivo descansa en la incorporación real de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación, con el diseño de guías que ayuden a lograrlo. Por último, pero no menos importante, es necesario implementar medidas de acción positiva que permitan alcanzar la paridad en los órganos de liderazgo y toma de decisiones.

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

**UIG-UAM** Aunque las Unidades de Igualdad tenemos una posición privilegiada para impulsar y ejecutar muchas de estas políticas, no podemos hacerlo sin el apoyo económico que procede de todos estos niveles institucionales. El papel de las Universidades en la creación y difusión del conocimiento, su elevado prestigio social y su relevancia en la creación de una cultura más igualitaria, no puede llevarse a cabo si el resto de instituciones no cumplen con sus compromisos y obligaciones económicas y seguimos siendo incapaces de actuar de forma coordinada.

Desde las instituciones es importante, también, que se sigan promoviendo cambios normativos que nos respalden en la implementación de políticas más igualitarias. Por ejemplo, la reciente incorporación de la obligación de incluir una auditoría retributiva en los Planes de Igualdad, nos ha permitido poner en marcha acciones que, aún contempladas en nuestro Plan de Igualdad desde 2011, no habíamos logrado desarrollar. También es importante que estos cambios normativos sigan reconociendo la necesidad de que las Universidades estén dotadas de estructuras organizativas orientadas a desarrollar específicamente los principios de igualdad entre mujeres y hombres.

---

***“...sería necesario que las unidades tuvieran funciones ejecutivas que las dotaran de capacidad, no sólo de impulsar, sino también de participar en los procesos de toma de decisiones”***

---

## TERRITORIO ESTUDIANTE

# “PARECÍA BUEN CRISTIANO, TEMEROSO DE DIOS Y DE SU PROPIA CONCIENCIA”. DENUNCIAS SOBRE MALOS TRATOS EN EL SIGLO XVIII.

El 4 de abril de 1779, en Valladolid, se estaba celebrando un juicio contra Andrés Herrero de Ponte por malos tratos a su mujer, María Antonia Herrero. La mujer declara delante del juez que su marido “parecía buen cristiano, temeroso de Dios y de su propia conciencia”. Pero, sin embargo, una vez casados, “había ido perdiéndole el respeto y hasta la amenazaba de muerte”. Una situación que, en palabras de María Antonia, “no podía seguir aguantando pues ella siempre ha cumplido con sus obligaciones dentro del matrimonio”.

Durante el siglo XVIII, la violencia conyugal era contemplada por la sociedad como un problema que tenía que resolver el matrimonio “de puertas para adentro”, por lo que la gran mayoría de las mujeres que eran maltratadas guardaban silencio o intentaban que algún familiar, vecino o amigo mediase con el maltratador. Sin embargo, hubo algunas mujeres que sí decidieron pedir auxilio. Y una de ellas fue María Antonia Herrero que, cansada de las constantes humillaciones y amenazas por parte de su marido, decidió acudir ante la justicia en busca de alguna solución. Así, gracias a mujeres como María Antonia, disponemos hoy día de un registro fiel de documentación judicial donde aparecen reflejadas las demandas por malos tratos de unas esposas que eran continuamente golpeadas, insultadas y despreciadas por sus cónyuges.

En este sentido, mediante el estudio de las sentencias judiciales por malos tratos del Archivo de la Real Chancillería de Valladolid en el siglo XVIII, hemos podido comprobar que las mujeres que se armaron del valor suficiente como para acudir a los tribunales en busca de auxilio fueron maltratadas desde el mismo día que contrajeron matrimonio de manera excesiva, continuada



## María del Mar Gómez Gil

•Graduada en Historia por la Universidad de Almería.

•Doble Máster en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas. Especialidad en “Ciencias Sociales: Geografía e Historia”.

•Máster en Estudios Avanzados en Historia: el Mundo Mediterráneo Occidental.

y extremadamente violenta. La violencia física podía ir desde bofetadas, empujones, patadas, mordiscos o palizas, llegando hasta cuchilladas mediante un arma blanca. Esta violencia física se recrudecía, además, con una violencia psicológica donde el maltratador la insultaba y la amenazaba de muerte, hasta el punto de obligarla a dormir en el suelo o no darle de comer durante varios días. Sin embargo, estas mujeres no acudían a la justicia en el momento de sufrir un primer episodio de violencia, sino que tardaban un tiempo en presentar las querellas. De esta manera, el maltrato se podía alargar durante meses e incluso años. Sin embargo, resulta curioso cómo algunas de las mujeres agredidas, en sus testimonios, justificaban el maltrato alegando que “quizá podía existir alguna razón para el mismo”. Y esto es un claro reflejo de la mentalidad de la época, en la que la mujer debe mostrar sumisión frente al poder del cabeza de familia y limitarse únicamente a cuidar de su familia y llevar la casa.

Sin embargo, cuando ocurría un ataque más cruel de lo normal, uno en el que la vida de la mujer podía correr peligro, la comunidad de vecinos no miraba hacia otro lado, a pesar de que, como hemos dicho anteriormente, la violencia doméstica no estaba del todo mal vista si se daba dentro del hogar. De hecho, contamos con gran cantidad de testimonios tanto de vecinos como de vecinas que resultaron fundamentales a la hora de darle credibilidad a la mujer delante de la justicia. Además, la familia de la víctima tampoco se cruzó de brazos, ya que los padres también acudieron ante la justicia cuando presenciaron alguna escena violenta e incluso, en varias ocasiones, eran también maltratados por el marido de su hija.

Por otro lado, aunque la gran mayoría de los testimonios coincidían con el de la demandante, la ley del siglo XVIII, a pesar de considerarse una época avanzada en cuanto a pensamientos e ideas, no protegía por igual la honra de las mujeres que la de sus respectivos maridos, pues únicamente buscaba una paz de carácter comunitario. En otras palabras, la justicia siempre abogaba por mantener intacta la unidad familiar, sin importar la existencia de malos tratos. De esta manera, los corregidores intentaban hacer ver a las mujeres que el perdón y la reconciliación eran el mejor camino, mientras que recomendaban a los acusados que evitaran los golpes y los gritos. Sin embargo, no siempre estas medidas eran suficientes para alcanzar la paz

---

***“...la justicia siempre abogaba por mantener intacta la unidad familiar, sin importar la existencia de malos tratos. De esta manera, los corregidores intentaban hacer ver a las mujeres que el perdón y la reconciliación eran el mejor camino, mientras que recomendaban a los acusados que evitaran los golpes y los gritos”***

---

conyugal, y por este motivo existieron diferentes tipos de condenas de carácter reformador como, por ejemplo, prestar servicio en el ejército, la reclusión en un hospicio, el destierro y el envío a los presidios o arsenales. No obstante, la mayoría de los pleitos acabaron siendo sobreseídos y los acusados absueltos, a pesar de que la mayor parte de los hombres por violencia doméstica eran reincidentes y habían sido amonestados anteriormente. Por tanto, podemos barajar dos teorías al respecto: por un lado, la ineficacia por parte de la justicia o, por el contrario, la negación de estos individuos a cambiar sus comportamientos.

En conclusión, la violencia de género no es precisamente un problema de actualidad. Más bien es el fruto de unas construcciones mentales de siglos anteriores que fueron creadas para justificar y perpetuar en el tiempo una serie de comportamientos sociales que definen los roles de las personas, tanto fuera como dentro del contexto familiar. Y, precisamente por este motivo, dentro del hogar se reprodujo la misma jerarquización de poder que se daba en esa sociedad tan injusta para las mujeres del siglo XVIII. Estas construcciones, por lo tanto, han ido reproduciéndose durante los siglos gracias al discurso legitimador de los individuos interesados en ello. El sentimiento de inferioridad de las mujeres frente al de autoridad del hombre, así como la aceptación de los malos tratos por parte de una sociedad permisiva, han traspasado las fronteras de la historia llegando hasta hoy día como consecuencia de una educación errónea y desigual que ha ido sobreviviendo de generación en generación. En definitiva, la educación en la igualdad y el respeto, junto al desmantelamiento de una mentalidad que ha sido creada dentro de la desigualdad y la injusticia mediante la investigación histórica pueden ser, sin duda, las herramientas necesarias para acabar con esta lacra social. Y aunque todavía queda un largo recorrido hasta conseguir alcanzar una sociedad más justa e igualitaria, la Universidad de Almería lleva abriéndonos camino desde hace años. Y tú, ¿nos acompañas?

---

***“Y aunque todavía queda un largo recorrido hasta conseguir alcanzar una sociedad más justa e igualitaria, la Universidad de Almería lleva abriéndonos camino desde hace años. Y tú, ¿nos acompañas?”***

---

## RECONOCIMIENTOS

# PILAR FLORES CUBOS, UN PERFIL HUMANO NECESARIO EN ESTE MUNDO.

*Ha logrado el reconocimiento por toda una vida laboral y personal en forma de tres galardones que ha recibido este año. Cariño que personalmente recibe cada día por parte de sus amigos, alumnos, compañeros y familia.*

Algunas personas tienen la capacidad y la virtud de expresar lo mejor de sí mismas cuando llega una adversidad que duele, más por el amor a los demás y la empatía que les produce su sufrimiento. Desarrollar valores compasivos es lo que nos distingue en el amor, y hay personas tocadas que llegan más allá y a muchos otros, incluso desconocidos. Una de esas personas es Pilar Flores Cubos, con su trayectoria derrochando amor y por su labor profesional. Una mujer excepcional, investigadora impecable, trabajadora con humor y sentido común muy por encima de la media de una sociedad que siempre marcha con prisa y donde lo que prima es sobrevivir al momento. Sin embargo, Pilar vive con la felicidad, el rigor y la pasión que pone en todo lo que hace, lo que nos sirve de ejemplo de vida. Sí, por cierto, Pilar es además catedrática de Psicología de la Universidad de Almería, por si fuera poco.

Hasta aquí podemos convenir que nos interesa más su lado humano, excepcional, pero la conjugación con su formación exhaustiva nos muestra una persona con virtudes impagables en la sociedad. El periodista Antonio Torres afirmaba en La Voz de Almería que "tenemos el privilegio de tenerla cercana y reconocer su valía y aportación al conocimiento científico". De ahí que Pilar haya recibido el Premio del Consejo Social de la Universidad de Almería al Personal Universitario Distinguido por su Contribución al Desarrollo Social, Cultural y Económico de Almería (2021) por la creación de la spin-off Instituto de Rehabilitación "Imparables".



•*Catedrática de Psicología Experimental en la Universidad de Almería.*

•*Experta internacional en la investigación traslacional en el ámbito del control de impulsos.*

•*Directora del Instituto de Neurorehabilitación Infantil, InPaula EBT de la UAL.*



Igualmente, el Premio de la subdelegación del Gobierno de España en Almería, en reconocimiento a su trayectoria profesional e investigadora en la mejora de la vida de los pacientes con daño cerebral y trastornos del neurodesarrollo, en la conmemoración del XLIII aniversario de la Constitución Española, 2021. Por otra parte, el Premio "Hélice" ANECA a la Calidad Académica, que la reconoce a nivel nacional y en cuyo acto oficial elogió el trabajo de todos sus colaboradores, alumnos, compañeros y familia: "Sin ellos nada habría sido posible y son los que me alimentan cada día". De ese amor que desprende, de ese servicio a los demás, se nutre con energía para desarrollar todas las labores que desempeña de forma ordenada, metódica y lúcida, con un tempo preciso en el que destaca su encanto y su amabilidad. Sabe medir, y por ello no deja al margen las ocasiones en las que se requiere del temperamento interior para idear en cada momento nuevos trabajos, nuevas investigaciones y nuevas tecnologías. Como ejemplo, el Instituto "Imparables" para atender a más de un centenar de niños con problemas neuromotores. Solo eso sirve de admiración, con un trabajo difícil pero imprescindible, que solo unos pocos elegidos son capaces de desarrollar con eficacia y amor.

El nacimiento de su hija Paula le infundió la fuerza para sacar el coraje de toda la explosión de sentimientos, inteligencia y emprendimiento que lleva dentro: "La vida no va de esconderse de las tormentas sino de bailar bajo la lluvia". Y lo gestiona desde la sabiduría, la paz y la alegría. Eso es precisamente lo que infunde en su extensísima obra.

Es verdad que la Ley de la Atracción existe y que un premio llama a otro, pero todos se percatan de la valía personal y profesional de una mujer que brilla con luz propia y que es un modelo y una referencia. A Pilar le debemos, al margen de los premios, un cariñoso abrazo diario por trabajar con los que tienen una posición de debilidad con el fin de mejorar sus vidas y las de sus familias. Sin rubores ni sonrojes, Pilar es una mujer, un ser humano, de los que se hacen imprescindibles en todos los tiempos, ahora y siempre.

*Rocío Amores y Ángel Roldán*



**Rocío Amores Calvo**  
• Editora de Canal Sur TV Almería.



**Ángel Roldán**  
• Documentalista y escritor.

# CULTIVANDO IGUALDAD

## 21 DE ENERO: CONVOCATORIA DE AYUDAS DESTINADAS A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD.

La Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión ha convocado ayudas destinadas a la organización de actividades de difusión, información, sensibilización y formación para la promoción de una cultura de igualdad, con objeto de aumentar el grado de compromiso de la comunidad universitaria con el principio de igualdad de género, y dentro de las líneas de actuación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería 2020-2021, aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión de 31 de enero de 2020.

Las actividades deben realizarse en periodo lectivo desde el momento de la publicación de esta convocatoria hasta el 31 de octubre de 2022, y podrán tener lugar en el campus universitario y/o ciudad y provincia. Las actividades podrán ser programadas en formato presencial o virtual.

Se han establecido dos plazos para la presentación de las solicitudes:

- 1er plazo: Del 24 de enero al 4 de febrero de 2022
- 2º plazo: Del 1 al 14 de junio de 2022.

### *igUALdad: Tabla de ayudas concedidas en el primer plazo*

Responsable de la actividad	Actividad	Sector
Alexandra Ainz Galende	Jornadas: "Feminismos, Mujeres e Islam"	P.D.I
Ángeles Arjona Garrido	La Habitación	P.D.I
Carmen M <sup>a</sup> Bretones Callejas	IX Language, Culture and Mind International Conference	P.D.I

## igUALdad



*Consulta aquí las bases de la convocatoria:*

[Ayudas igUALdad 2022](#)

### igUALdad: Tabla de ayudas concedidas en el primer plazo

Responsable de la actividad	Actividad	Sector
Cristina Cuenca Piqueras	Feria por la Igualdad y los Buenos Tratos +Mesa Redonda	P.D.I
M <sup>a</sup> Elena Jaime de Pablos	V Congreso Internacional Mujeres, Cultura y Sociedad: "Retos de la agenda feminista en la sociedad actual"	P.D.I
Asociación Juvenil y Cultural Sapere AUDE	VII Jornadas Histórico-Feministas	Estudiantes
Consejo de Estudiantes de la Universidad de Almería	Comunicación en Femenino 15º Aniversario CEUAL	Estudiantes
Delegación de Estudiantes de la Facultad de Humanidades	I Jornadas Aula de Patrimonio y Cultura Cofrade	Estudiantes
Asociación Juvenil de Administración Pública y Relaciones Laborales	II Jornadas de Mujer e Inmigración	Estudiantes

## 11 F: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA. "UNA CIENTÍFICA EN TU CENTRO"

El 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, ha brindado a la Universidad de Almería la oportunidad de sensibilizar a la comunidad educativa sobre un tema de gran interés, como es poner fin al desequilibrio de género en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (áreas STEM, como se las conoce).

Con objeto de inspirar y promover la participación de las mujeres y las niñas en la ciencia, desde esta fecha y hasta el día 8 de marzo, se han llevado a cabo acciones de divulgación y concienciación en centros educativos de toda la provincia de Almería, que permite romper los sesgos de género vinculados a las titulaciones STEM. El protagonismo lo han asumido las científicas e investigadoras de nuestra institución que, con entusiasmo y generosidad, han emprendido la tarea de impartir charlas, realizar talleres y contar su experiencia de vida al alumnado de estos centros. Estas actividades tienen como finalidad ayudar a visibilizar el trabajo de las mujeres científicas, crear roles femeninos en las áreas de conocimiento STEM, y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico.



En definitiva, consideramos necesario apoyar a las mujeres científicas y la ciencia que desarrollan, de la misma manera que despertar vocaciones científicas en las niñas y las adolescentes. Por otro lado, se pretende fomentar la incorporación de mujeres a nuestros grados y posgrados STEM, lo que redundaría en una mayor presencia femenina en estas áreas.

*Puedes consultar aquí en detalle todas las visitas del evento "Una Científica visita tu centro":*

 11F igUALdad 2022

Investigadoras	Centros de Enseñanza
<b>Cynthia Nájera Vázquez</b> <i>Área de Agronomía</i>	IES Juan Goytisolo (Carboneras) IES Jaroso (Cuevas de Almanzora)
<b>Ángeles Arjona Garrido</b> <i>Área de Antropología Social</i>	IES Retamar (Almería)
<b>Francisca Purificación Martínez Antequera</b> <b>María Jesús Aznar García</b> <i>Área de Agronomía</i>	IES Alhamilla (Almería) IES Alborán (Almería) IES La Puebla (Vícar)
<b>Josefa María Clemente Jiménez, María Gabriela Álvarez Rodríguez, Alba Carrillo Moreno, Lellys Mariela Contreras Moya y María José Tello López</b> <i>Área de Bioquímica y Biología Molecular</i>	IES Turaniana (Roquetas de Mar) IES Nicolás Salmerón (Almería)
<b>María Jacoba Salinas Bonillo</b> <i>Área de Botánica</i>	IES Cerro Milano (Alhama de Almería)
<b>Elena Martínez Rosales y Alba Hernández Martínez</b> <i>Área de Ciencias de la Actividad Física y Deporte</i>	IES Las Marinas (Roquetas de Mar)
<b>Esther Prados Megías y María Sánchez Sánchez</b> <i>Área de Didáctica de la Expresión Corporal</i>	IES Sabinar (Roquetas de Mar)
<b>Susana Fernández-Larragueta</b> <i>Área de Didáctica y Organización Escolar</i>	CEPR Andalucía (San Isidro, Almería) IES Villa de Níjar (Níjar)
<b>Francy Daniela Alba Patiño, Cristina Quintas Soriano, y María Dolores López Rodríguez</b> <i>Área de Ecología</i>	IES Carlos III (Aguadulce) IES Aguadulce
<b>Beatriz Salazar Gálvez</b> <b>María del Carmen Sánchez González</b> <i>Área de Ecología</i>	IES Sierra de Gádor (Berja)
<b>Margarita López Rivas</b> <i>Área de Ecología</i>	IES Santo Domingo, IES Santa María del Águila, IES Mar Azul, IES Carmen de Burgos, IES El Puche, British School, CEIP Rafael Alberti, IES Balerma, y SEK (modalidad online)
<b>Patricia Rocamora Pérez</b> <i>Área de Fisioterapia</i>	IES Retamar (Almería)
<b>María Juana López Medina, María de la Paz Román Díaz y Manuela García Pardo</b> <i>Áreas de Historia Antigua, Prehistoria, e Historia Medieval</i>	IES Turaniana (Roquetas de Mar)

Investigadoras	Centros de Enseñanza
<b>Elisabeth Fernández Martín</b> <i>Área de Lengua Española</i>	IES Galileo (Almería)
<b>Ana Belén Castaño Fernández</b> <i>Área de Matemáticas</i>	IES El Palmeral (Vera)
<b>Inmaculada López García</b> <i>Área de Matemáticas</i>	Colegio Al-Bayyana (Roquetas de Mar)
<b>María José Estrella González</b> <i>Área de Microbiología</i>	Colegio Divina Infantita de El Ejido (modalidad online)
<b>Ana Josefa Toribio Gallardo</b> <i>Área de Microbiología</i>	IES Aurantia (Benahadux)
<b>Macarena del Mar Jurado Rodríguez</b> <i>Área de Microbiología</i>	IES La Mojonera (El Ejido) IES Santo Domingo (El Ejido)
<b>María Rosa Martínez Gallardo</b> <i>Área de Microbiología</i>	IES Mediterráneo (Garrucha) CEIP Bartolomé Flores (Mojácar)
<b>Rosario Lerma Moliz</b> <i>Área de Microbiología</i>	IES Río Aguas (Sorbas) IES José Marín (Vélez-Rubio)
<b>Pilar Flores Cubos, Margarita Moreno Montoya, Pilar Fernández Martín, Manuela Olmedo Córdoba, Elena Martín González, Ángeles Prados Pardo, Ana Sánchez Kuhn, M<sup>a</sup> Rocío Rodríguez Herrera y Natalia de las Heras Martínez</b> <i>Área de Neurociencia Clínica y Experimental</i>	IES Maestro Padilla (Almería) IES Entresieras (Purchena) IES Alto Almanzora (Tíjola)
<b>Mireille Nathalie Honore</b> <i>Área de Ingeniería</i>	IES Carmen de Burgos (Huércal de Almería)
<b>Ángeles Hoyo Sánchez y Malena Caparroz</b> <i>Área de Ingeniería de Sistemas y Automática</i>	IES Santa María del Águila (El Ejido)
<b>Ainoa Morillas España, Ana Sánchez Zurano y Sílvia Villaró Cos</b> <i>Área de Ingeniería Química</i>	CEIP Lope de Vega (Almería)
<b>Elizabeth Gualda Alonso, Paula Soriano Molina, María Guadalupe Pinna Hernández y Solaima Belachqer El Attar</b> <i>Área de Ingeniería Química</i>	IES Francisco Montoya (Las Norias de Daza)
<b>Elvira Navarro López, María José Ibáñez González, María José Jiménez Callejón, Tania Mazucca Sobczuk, Rosa María Redondo Miranda y Cynthia González López</b> <i>Área de Ingeniería Química</i>	IES El Alquíán (Almería) EE PP Sagrada Familia (Almería)
<b>Ana Agüera López</b> <i>Área de Química Analítica</i>	IES Gádor (Almería) La Salle Virgen del Mar (Almería) IES Cruz de Caravaca (Almería) CEIP Torrequebrada (Aguadulce)

Investigadoras	Centros de Enseñanza
<b>Araceli Rivera Pérez</b> <i>Área de Química Analítica</i>	IES Algazul (Roquetas de Mar)
<b>Patricia Plaza Bolaños</b> <i>Área de Química Analítica</i>	CEIP La Salle Chocillas (Almería)
<b>Emilia Ortiz Salmerón</b> <b>María Dolores Ureña Amate</b> <i>Área de Química Física y Área de Química Inorgánica</i>	IES Mar Mediterráneo (Aguadulce) IES Cura Valera (Huércal Overa)
<b>Pilar Sánchez López</b> <i>Área de Psicología Evolutiva y de la Educación</i>	IES Mar Serena (Pulpí)
<b>Nuria Novas Castellano</b> <b>Rosa María García Salvador</b> <i>Área de Tecnología Electrónica</i>	IES La Mojonera (modalidad online) IES Al-Andalus (Almería) IES Albaida (Almería)

## 11F: CONFERENCIA “ESTEREOTIPOS EN DISCIPLINAS STEM”, MARTA MACHO

**“Estereotipos en disciplinas STEAM”**  
Una conferencia de  
**Marta Macho-Stadler**

📅 11 de febrero  
🕒 10:30 h.  
▶ Youtube

Escuela Superior de Ingeniería  
experimentales  
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

más información: [www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)

11Febrero: Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia.  
igUALdad

El 11 de febrero, a las 10:30 horas, a través del canal de YouTube de la Universidad de Almería, Marta Macho Stadler, matemática y divulgadora científica, impartió esta conferencia sobre Estereotipos en Disciplinas Steam, en la que visibilizó el trabajo de las mujeres que se dedican a las áreas STEM, creando así referentes femeninos para la infancia, y dando a conocer los diferentes factores que afectan a la situación actual de la mujer en estas áreas.

## 11F: CONFERENCIA “ FUNCIONES EJECUTIVAS Y POTENCIAL DE APRENDIZAJE EN LA PRUEBA DE REALIDAD VIRTUAL NESPLORA ICE CREAM”, GEMA CLIMENT

El 11 de febrero a las 12 horas tuvo lugar, en la Sala de Conferencias del Edificio de Ciencias de la Salud, la Conferencia de Gema Climent, psicóloga española y emprendedora tecnológica especializada en el ámbito de la neuropsicología clínica. En 2018 fue elegida por la Revista FORBES como una de las 50 mujeres más influyentes en el ámbito de la tecnología en Europa.

Esta conferencia ha sido organizada por la profesora Pilar Flores Cubos y el Grupo de Investigación CTS-280 Neurociencia Clínica y Experimental.

**CONFERENCIA:**  
**FUNCIONES EJECUTIVAS Y POTENCIAL DE APRENDIZAJE EN LA PRUEBA DE REALIDAD VIRTUAL NESPLORA ICE CREAM**  
 CON MOTIVO DEL DÍA DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

**11 DE FEBRERO DE 2022, 12:00H**  
 SALA DE CONFERENCIAS  
 EDIFICIO DE CC DE LA SALUD  
 UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



Psicóloga española y emprendedora tecnológica especializada en el ámbito de la neuropsicología clínica. En 2018 fue elegida por la revista Forbes como una de las 50 mujeres más influyentes en el ámbito de la tecnología en Europa.

**GEMA CLIMENT**



## 24 DE FEBRERO: JORNADAS AULA DE PATRIMONIO Y CULTURA COFRADE

El pasado 24 de febrero la línea de extensión «Aula de Patrimonio y Cultura Cofrade» de la Delegación de Estudiantes de la Facultad de Humanidades inauguraba la primera edición de las Jornadas Aula de Patrimonio y Cultura Cofrade con la mesa redonda titulada «*Costalera. La mujer en el costal almeriense*». Esta línea de extensión universitaria deseaba comenzar esta primera edición reivindicando uno de sus objetivos: alcanzar la ineludible inclusión del género como categoría de análisis en la investigación del ámbito cofrade.

La mesa redonda contó con la participación de D.<sup>a</sup> Paloma Sánchez Domínguez en calidad de ponente y moderadora que, además de dotar al público de información de cuantioso interés dada su formación académica como historiadora y jurista, aportó reflexiones de elevado valor que destacar en su ejercicio activista referido a la lucha por la obtención y aplicación de los derechos de la mujer en el ámbito de las asociaciones públicas de fieles. Asimismo, componían esta mesa redonda D.<sup>a</sup> Macarena Giménez Martínez y D.<sup>a</sup> María Salinas Pérez, jóvenes cofrades referentes en el ámbito del costal almeriense, así como en la ocupación de órganos unipersonales de mayúscula responsabilidad en los órganos de gobierno de las asociaciones públicas de fieles en las que son partícipes.



Cabe subrayar la mayúscula cuantía de reflexiones y argumentos que las ponentes exponían respecto a la negativa de la persistencia de «cuadrillas mixtas» —cuadrillas conformadas por mujeres y hombres—: la presencia de actitudes machistas en la propia cuadrilla mixta, así como demás situaciones violentas en relación con comentarios inoportunos, ofensivos e hirientes de los que han sido receptoras en su trayectoria en calidad de costaleras. En especial, ambas subrayaron aquellos referidos a la «debilidad física» de las mujeres respecto al hombre que se traduce en considerarlas ineptas para completar la estación de penitencia. Así pues, planteaban la cuadrilla exclusiva de mujeres en calidad de espacio seguro, así como una herramienta que sirva para manifestar su potencial en el ámbito del costal. La disertación magistral de D.<sup>a</sup> Paloma Sánchez Domínguez relativa a los derechos de la mujer en el corpus civil y canónico significó el punto de inflexión de esta mesa redonda: ¿la mujer puede ser costalera en Almería debido a la explícita escasez de costaleros en determinados periodos históricos? o, en su defecto, ¿las asociaciones públicas de fieles almerienses adoptan el compromiso de alcanzar la igualdad en el ámbito del costal? Resulta inequívoco que la mujer participe en una asociación pública de fieles no solo «podrá ser» por casuísticas que determinar, sino que ser costalera es un derecho, de cualquiera de sus titulares —marianos o cristíferos—, puesto que la negativa por el hecho de ser mujer significa incurrir en discriminación directa según el ordenamiento jurídico de aplicación: civil y canónico, respectivamente.

Así, con miras a ofrecer réplicas al contenido restante de los interrogantes referidos, se entiende que la celebración de esta actividad no solo ha significado la creación de un espacio interdisciplinar en el que subrayar la ineludible inclusión del género como categoría de análisis en la investigación del ámbito cofrade; en especial, en el costal, sino que ha servido para aproximar al público asistente a la realidad de la mujer costalera y, en cierto modo, a las cuantiosas líneas de investigación que este ámbito ofrece.



## 4 DE MARZO: JORNADA “FEMINISMOS, MUJERES E ISLAM”

El pasado viernes 4 de marzo se llevó a cabo la realización de la jornada “Feminismos, Mujeres e Islam” en la Universidad de Almería, subvencionada por la Convocatoria de ayudas para actividades y proyectos del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería y respaldada por el proyecto MUSTIC (Fondos FEDER). En la misma se trató la diversidad de posicionamientos que se dan desde los diferentes feminismos sobre el islam. En esta actividad formativa se puso de manifiesto en qué medida las mujeres musulmanas se sitúan, o no, dentro del movimiento feminista y como se pronuncian al respecto cargadas de argumentos firmes a la par que interesantes.

Como ponentes estuvieron Natalia Andújar, profesora de español en Francia y activista social, que nos trasladó una visión diferente de lo que es el tema del feminismo en su relación con el Islam, una visibilización sin etiquetas y estereotipos como los clichés de sumisión, opresión, etc. Según Natalia las mujeres están tomando la palabra para luchar contra el patriarcado dentro del ámbito religioso, a través de relecturas del Corán.

Seguidamente Hind El Fadli Rzigui, presidenta y fundadora de la asociación G-CHIME, incidió en que el feminismo es un acto por y para el islam, y para ello las feministas islámicas redefinen, reinventan y se reapropian del feminismo comenzando por descolonizarlo y tratarlo como universal. También hizo un repaso por las reivindicaciones del feminismo y su impacto en la interpretación del islam.

Por último les acompañó Laure Rodríguez Quiroga, trabajadora social y consultora especialista en género, que desmontó los falsos mitos de la mujer en el islam, los estereotipos, prejuicios y rumores que se han creado sobre el islam y las mujeres.

Toda la Jornada se realizó bajo el lema: “No son las diferencias las que nos dividen, es la incapacidad para reconocer, aceptar y celebrar esas diferencias”, y se hizo un canto a la diversidad, a la aceptación, al respeto y a la convivencia igualitaria.



## 8M: ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD



Un año más la **Universidad de Almería** se suma a la conmemoración del **8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**. En esta ocasión lo hace en el marco de un proyecto interinstitucional de la mano del **Ayuntamiento de Almería**, el **Hospital Torrecárdenas**, la **Diputación Provincial de Almería**, el **Instituto Andaluz de la Mujer (IAM, Junta de Andalucía)** y la **Subdelegación del Gobierno en Almería**, bajo el lema **“Almería Unida por la Igualdad”**. El proyecto ha desarrollado diferentes iniciativas formativas y socio-culturales con el objetivo de avanzar en igualdad.

Así, el 7 de marzo a las 20 h. se celebró un **encuentro interinstitucional** en la fuente de los Delfines, situada en el Parque Nicolás Salmerón, y el martes, 8 de marzo, tuvo lugar la **lectura del manifiesto** institucional individual en cada una de las sedes.

Particularmente, la Universidad de Almería ha puesto en marcha su propio programa formativo y de sensibilización para poner en valor la necesidad de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

## 8M: LECTURA DEL MANIFIESTO 8M



Lectura del Manifiesto CRUE Universidades Españolas el día 8M a las 13 horas en la Biblioteca Nicolás Salmerón de la UAL.

## 9 DE MARZO: CHARLA-COLOQUIO DE GLORIA FRANCO



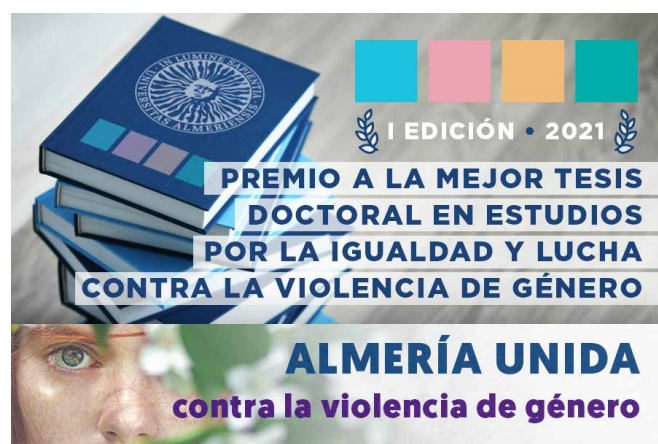
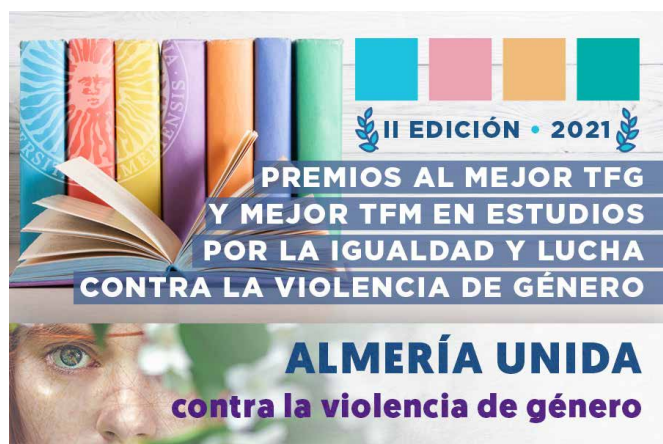
Charla coloquio de la emprendedora y diseñadora almeriense **Gloria Franco**, con el título "La empresa más importante eres tú misma. Atreverse en tiempos de pandemia", que tuvo lugar el 9 de marzo a las 11 horas, en el Sala de Grados del Edificio CITE III-Matemáticas e Informática.

Esta mujer almeriense, que triunfa con su marca G&Silk, ofreció una charla cargada de motivación y optimismo a los estudiantes de Ciencias Económicas y Empresariales. Su intención era **“hacer un producto que lleve alegría a la persona que lo viste, y nacieron mis pañuelos”**.

La diseñadora venía de otro mundo, aunque se había formado en marketing, estilismo y traducción, pero se ha reconvertido y es una buena modelo para estos jóvenes que están estudiando en la UAL Empresariales y Dirección y Administración de Empresas, para que vean cómo una mujer se atreve en tiempos de pandemia.

La presentación de Gloria Franco ha corrido a cargo de la Decana de esta facultad, Eva Carmona y de la Directora de la Unidad de Igualdad de la UAL, Eva Díez.

## 15 DE MARZO: ENTREGA DE LOS PREMIOS A LOS MEJORES TFG/TFM Y MEJOR TESIS DOCTORAL EN ESTUDIOS POR LA IGUALDAD Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



La Entrega de los Premios al mejor Trabajo Fin de Grado (TFG); mejor Trabajo Fin de Máster (TFM); y Mejor Tesis Doctoral en Estudios por la Igualdad y Lucha contra la Violencia de Género se desarrolló el 15 de marzo a las 12 horas en el Salón de Grados del Edificio de Gobierno y Paraninfo.

El reconocimiento en categoría TFG ha sido para **Ana Torres, con ‘Los usos amorosos de la posguerra y la educación sentimental de la Transición: Carmen Martín Gaité y Marta Sanz’**. Alumna del Grado

de Filología Hispánica, ha estado tutelada por la profesora María Isabel Navas.

En TFM, la premiada ha sido **María del Mar Gómez**, con **'Denuncias sobre malos tratos en los matrimonios españoles del siglo XVIII'**. Ella ha sido tutelada por el profesor Francisco Gil como alumna del Máster en Estudios Avanzados de Historia: El Mundo Mediterráneo Occidental.

En cuanto a Tesis, la ganadora ha sido **María José Castillo Robles** por su trabajo **'La producción crítica y ensayística de María Teresa León'**, defendida en el Programa de Doctorado Estudios Superiores de Lengua y Literatura y que ha estado dirigida por la propia María Isabel Navas.

Además, ha habido un **accésit honorífico concedido a Madalina Armie** por **'The Irish Short Story at the Turn of the 21st Century: Tradition, Society and Modernity'**. En su caso se ha realizado en el marco del Programa de Doctorado en Ciencias Humanas y Sociales y ha sido dirigida por el profesor José Francisco Fernández.

La vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la UAL las ha animado a que su "aportación académica a la igualdad se mantenga como un compromiso transversal", que las acompañe "en todo vuestro desarrollo profesional y personal", textualmente, y ha destacado que "han puesto de manifiesto que el trabajo académico es una aportación importante a los grandes problemas de nuestra sociedad".



**igUALdad** ■ ■ ■ ■ **8M**

**ENTREGA DE PREMIOS**

📅 15 de marzo 🕒 12:00 h.

📍 Salón de Grados. Paraninfo UAL

📖 II edición de los PREMIOS AL MEJOR TFG y MEJOR TFM en estudios por la igualdad y lucha contra la violencia de género.

📖 I edición del PREMIO A LA MEJOR TESIS DOCTORAL en estudios por la igualdad y lucha contra la violencia de género.

**ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD**

# 17 DE MARZO: CONFERENCIA DE D<sup>a</sup> INMACULADA MONTALBÁN HUERTAS




 Conferencia

 17 de marzo

“Desde el derecho de igualdad hasta la perspectiva de género”


**D<sup>a</sup> Inmaculada Montalbán Huertas**  
 Magistrada del Tribunal Constitucional.

 12:00 h.

 Auditorio UAL

Colabora: Departamento de Derecho  
 +INFO: [www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)

 **8M** ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD

La conferencia impartida por D<sup>a</sup> Inmaculada Montalbán Huertas, Magistrada del Tribunal Constitucional, tuvo lugar el 17 de marzo a las 12 horas en el Auditorio de la UAL, con el título "**Desde el derecho de igualdad hasta la perspectiva de género**", y contó con la colaboración del Departamento de Derecho.

En su conferencia, Inmaculada Montalbán ha mostrado la evolución que ha tenido en el ámbito jurídico el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y puesto en valor “La perspectiva de género entendida como un instrumento de análisis de la realidad para conseguir que las normas, cuando se aplican, no tengan un impacto negativo, en este caso sobre colectivos como pueden ser las personas más desfavorecidas y, en particular, sobre las mujeres”.

La magistrada ha incidido en la importancia de olvidar los prejuicios y estereotipos a la hora de aplicar las normas que, en su mayoría, han sido hechas por mentalidad masculina. “Tenemos que partir de un sistema normativo que viene anclado en la historia de siglos y que está configurado por mentalidad masculina. Es verdad que las leyes ya

han ido avanzando en sentido de abrir brechas y entender que las soluciones necesitan comprender la diferencia que se puede dar entre una situación que padece una mujer y que padece un hombre, por ejemplo, por razón de maternidad. Es necesario que se olviden prejuicios y se identifiquen. Por eso es tan importante conocer el trabajo de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Estrasburgo de Derechos Humanos en materia de prohibición de discriminación de la mujer por razón de sexo”.

## 8M: PREMIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA A MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ, VICERRECTORA DE ESTUDIANTES, IGUALDAD E INCLUSIÓN.

La profesora **Maribel Ramírez Álvarez**, Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión de la Universidad de Almería, ha sido una de las ocho mujeres galardonadas por el Ayuntamiento de la capital en los premios que concede con ocasión del **8M Día Internacional de la Mujer**.

En particular, este premio lo ha recibido en la modalidad de **Lucha por la Igualdad**, en la medida en que ha sido una de las protagonistas principales en la creación de la Unidad de Igualdad de Género la UAL, que tiene como misión elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en nuestra institución, y coordinar las acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios.

La entrega de este reconocimiento tuvo lugar la mañana del 8 de marzo, en un acto institucional que se desarrolló en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Almería.

Todo el equipo de personas que integramos el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, así como los miembros del Consejo de Redacción de esta revista, queremos trasladar a Maribel nuestras más sinceras felicitaciones, y hacer partícipes de este feliz acontecimiento a todos los colectivos de la comunidad universitaria y de la sociedad en general.



## 8M: FERIA POR LA IGUALDAD



El 8 de marzo de 2022, el Grupo Por los Buenos Tratos de Acción en Red Andalucía en la UAL ha puesto en marcha una nueva edición de la Feria por la Igualdad. Esta actividad lúdica y de sensibilización ha sido posible gracias al trabajo del alumnado de Educación Social (1er curso) y ha contado con el apoyo económico de la Unidad de Igualdad de Género y del Vicerrectorado de Estudiantes Igualdad e Inclusión de la UAL y el Departamento de Geografía, Historia y Humanidades y con la colaboración de la Delegación de Estudiantes de Educación.

Se trata de una actividad para la prevención de violencia sexista y en pro de relaciones personales y de pareja que saquen lo mejor de cada cual y está elaborada sobre las ideas del Programa Por los Buenos Tratos de acción en red-Andalucía. El grupo de buenos tratos en la UAL ha seguido una metodología de Aprendizaje y Servicio (ApS) para que el alumnado diseñe stands que proponen a quienes les han visitado jugar a reflexionar sobre la igualdad, la diversidad sexual, la calidad del amor, la resolución positiva de conflictos, la libertad, la autonomía y el cuidado como valores a cultivar en nuestras relaciones, etc.



# 11 DE MARZO: METRAJE LA HABITACIÓN DE PILAR RODRÍGUEZ



El pasado viernes 11 de marzo, en el Salón de Actos de la UNED Almería, tuvo lugar un encuentro con la directora y parte del equipo de actrices del metraje “La Habitación”.

La actividad estuvo presentada por Eva Díez la Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la UAL; y coordinada por Ángeles Arjona, del grupo de investigación Laboratorio de Antropología Social y Cultural.

La habitación surge de unas grabaciones online, durante la Pandemia año 2020, esta primera idea se plasmó en un proyecto posterior de más envergadura, un metraje de 45 minutos de duración.

El texto es creación de Pilar Rodríguez Barcia, directora del Grupo Atenea y tesorera de la Asociación Cultural Atenea Loranca, Fuenlabrada.

En dicho metraje se puede ver 9 historias de Violencia de Género, que ocurren en distintas habitaciones:

- **La Habitación de la Culpa.** Donde no sólo se habla de la violencia machista hacía la mujer, si no de las consecuencias para los hijos que tienen que vivir la situación. Cicatrices y heridas difícil de cerrar.

- **La Habitación de la Esperanza.** Una puerta abierta al 016 para que las mujeres tomen conciencia de que hay siempre una luz al final del camino.

- **La Habitación del Desengaño.** La violencia machista también está en las zonas rurales.

- **La Habitación del Desprecio.** Violación dentro del matrimonio.

- **La Habitación de la Ruptura.** Violencia machista en cualquier clase social.
- **La Habitación de la Locura.** El daño psíquico, que te lleva a la tragedia.
- **La Habitación del Pánico.** El horror, la cacería, el disfrute de un depredador.
- **La Habitación del Desconsuelo.** La violencia machista también está en la juventud, el dominio, la censura.
- **La Habitación del Horror.** Te trataré como una reina.

Con esta narración de historias se adentra en todos aquellos espacios, una idea muy original para que el mensaje llegue, desde la conciencia y la exposición de hechos de forma que sirva para sensibilizar sobre esta lacra social. Tras el visionado del metraje se produjo y debate muy interesante entre las participantes del proyecto y el auditorio.

## 14 DE MARZO: MESA REDONDA MUJER Y DISCAPACIDAD

El pasado 14 de marzo se desarrolló en la UAL la mesa redonda "MUJER Y DISCAPACIDAD", una actividad que se ha realizado en el marzo del proyecto de transferencia (UAL TRANSFIERE) "El derecho y las entidades de carácter social" que ha unido a la Asociación de Personas con Discapacidad EL SALIENTE con la UAL. De este proyecto es investigadora principal la profesora M<sup>a</sup> del Mar Gómez, del Departamento de Derecho de la UAL. En la mesa redonda, han participado varias investigadoras vinculadas al proyecto, así como Gemma Clares López, Directora del Centro de Protección de Menores gravemente afectados Diego Navarro (Albox), que dio inicio al acto con su testimonio. Los temas abordados fueron los siguientes: **"La capacidad jurídica de las personas tras la reforma del Código Civil"** (Dra. Marta Morillas. UGR); **"Discriminación múltiple: Género, edad y discapacidad"** (Dra. Ana María Pérez. UAL); **"Del "no puedo" al "si quiero". El matrimonio y la discapacidad"** (Dra. Nuria Sánchez. UAL); **"Consentimiento informado y libertad sexual"** (Dra. M<sup>a</sup> José Cazorla. UAL); **"Esterilización forzosa de mujeres y niñas con discapacidad"** (Dra. Alba Paños. UAL) y **"El tratamiento penal de la discapacidad"** (Dra. Fátima Pérez. UAL).

**JORNADA  
MUJER Y  
DISCAPACIDAD**

**DS**

**14 MARZO 2022**

SALA DE GRADOS DEL EDIFICIO DE GOBIERNO  
Y PARANINFO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

**PROGRAMA:**

- 11:00 h Presentación.
- 11:15 h MESA REDONDA: MUJER Y DISCAPACIDAD.
- 13:30 h Clausura.

Inscripciones en: <https://elsaliente.com/atencion-social/actividades/jornada>

+ Info:  
950 62 04 06  
elsaliente.com  
www.elsaliente.com

El Saliente  
PROYECTO  
El derecho y las entidades de carácter social

## 21 DE MARZO: VII JORNADAS HISTÓRICO-FEMINISTAS

Las Jornadas Histórico-Feministas se han convertido en uno de los buques insignia de la Asociación Juvenil y Cultural de Historia Sapere Aude de la Universidad de Almería, siendo un proyecto desarrollado y coordinado en su totalidad por las personas que constituyen la citada Asociación. Este proyecto, que nace hace seis años, ha sido reeditado anualmente ofreciendo diferentes enfoques, aunque sin olvidar su principal objetivo: visibilizar –así como poner en valor– el papel de las mujeres en la Historia. ¿Cómo intentan cumplir con ese objetivo? A través de conferencias y charlas-debate se pone de manifiesto la Historia de las mujeres olvidadas en el estudio de nuestra disciplina, divulgando el importante papel que jugaron en el desarrollo de las sociedades antiguas –y no tan antiguas–, así como indicando la necesidad de establecer el género como categoría de análisis en la investigación.

En anteriores ediciones, la Asociación ha realizado dichas Jornadas durante el mes de marzo, alrededor de una fecha tan conmemorativa en lo que se refiere a la puesta en valor de las mujeres, el 8M. Asimismo, y con el objetivo de salir de “los muros del aula” y de demostrar que la Historia trasciende a los libros que la narran, se han escogido como lugares de celebración de las Jornadas Histórico-Feministas espacios del centro de la capital para acercar el estudio de la Historia a toda la ciudadanía almeriense: Museo de Almería, Cafetería Ada’s y en las instalaciones de la Asociación Cultural La Oficina. El año pasado, por la COVID-19, se vieron obligados a realizarlas de manera virtual, mediante charlas en directo y en diferido que se pueden encontrar en su canal de Youtube.

Este año, no obstante, se ha podido volver a la presencialidad en la Biblioteca Central José María Artero de Almería, de la mano de unas VII Jornadas Histórico-Feministas que prometen ser tan enriquecedoras como las anteriores entregas. En esta ocasión, y como novedad, se ha contado con la participación de las compañeras del Centro de Educación de Personas Adultas La Chanca –en concreto, del Punto de Atención Integral a La Mujer



Inmigrante de Pescadería –La Chanca–, que recitarán los versos del poema Las Palomas de María Enciso como parte del acto inaugural de las Jornadas el lunes 21 de marzo. Ese mismo día, ha tenido lugar la primera conferencia de este ciclo: «Constructoras de ciudad. Mujeres promotoras de arquitectura en la Roma Antigua», con Cándida Martínez López a las 17:00h.

Se prosigue con el ciclo el jueves 24 de marzo, con Esperanza de Julios Costas y su charla «Deconstruyendo a Olympe de Gouges: un intento malogrado de igualdad» a las 16:30h. Por último, para clausurar las Jornadas, ese mismo día a las 18:00h ha tenido lugar la conferencia «La libertad y la educación femenina a través de la escritura de mujeres libres (1936-1939)» a cargo de Marina Ortiz Hernández.

Se ha invitado a la ciudadanía almeriense a conocer el imprescindible e incuestionable papel que han desempeñado las mujeres en la Historia, nuestra historia. El objetivo es dar a conocer a toda la provincia –y a través de Youtube, a cualquier persona interesada en atreverse a saber un poco más acerca de la historia de las mujeres–, más allá de la Comunidad Universitaria, una nueva perspectiva de la Historia, en la que a la mujer le sea otorgado el protagonismo que merece y que durante tanto tiempo le ha sido negado.



## 22 DE MARZO: JORNADAS DE MUJER E INMIGRACIÓN. SEGUNDA EDICIÓN

El pasado 22 de marzo de 2022 se celebró la segunda edición de las Jornadas de mujer e inmigración. A través de una serie de ponencias se estudió el contexto sociocultural de la mujer contemporánea e inmigrante en el globalizado mundo actual, tanto los aspectos normativos como sociológicos. Comenzó estas jornadas Lucía Mellinas Sánchez, estudiante del *Máster en Migraciones, Mediación y Grupos Vulnerables*, presentando su trabajo sobre el *Merecimiento como aproximación al colectivo trans*. Continuando con el tema de estas Jornadas tuvimos el placer de escuchar a Laura Idañez Vargas (Trabajadora Social) y Macarena Gil Fernández (Abogada), ambas del Centro Migraciones de Roquetas de Mar, que nos contaron cuál es su trabajo en el centro de Migraciones e historias reales para conocer cuál es la situación de las mujeres que deciden emigrar de sus países, con la ponencia titulada *Mujer solicitante de protección internacional*. Las jornadas finalizaron con Olga Reverte, Magistrada de instrucción N°9 de Murcia, que habló *sobre la mujer como víctima del delito de trata de seres humanos*.

