

igUALdad

N 06 · noviembre 2017

ENTREVISTA:

DIRECTORA GENERAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

María Ángeles Sepúlveda de la Torre

PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES (FADEMUR).

Teresa López

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

Universidad Miguel Hernández
Universidad Politécnica de Valencia

«NUESTRAS EXPERTAS OPINAN»:

Antonia Díaz Haro

ARTÍCULO:

DESMITIFICANDO ESTEREOTIPOS.

Ana del Paso

EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA FEMENINA EN EL GRADO DE INFORMÁTICA EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS.

Juan Julián Merelo y Cecilia Merelo



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Delegación del Rector para la Igualdad de Género



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
Delegación del Rector para la Igualdad de Género

Revista IgUALdad

N 06, año MMXVII

CONTENIDO

NOVIEMBRE 2017

EDITORIAL: EL ACTIVISMO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	3
MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ	
ENTREVISTA: MARÍA ÁNGELES SEPÚLVEDA DE LA TORRE DIRECTORA GENERAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.	5
ARTÍCULO: DESMITIFICANDO ESTEREOTIPOS.	10
ANA DEL PASO	
ENTREVISTA: TERESA LÓPEZ. PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES (FADEMUR).	14
ARTÍCULO: EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA FEMENINA EN EL GRADO DE INFORMÁTICA EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS.	20
JUAN JULIÁN MERELO Y CECILIA MERELO	
LITERATURA: UN PASEO POR LA CIENCIA DE [POR/PARA] LAS MUJERES.	24
S. GARCÍA DAUDER Y EULALIA PÉREZ SEDEÑO	
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD: UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.	29
UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE	30
UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÈCNICA DE VALÈNCIA (UPV)	33
RESEÑA DE LA REVISTA CIENCIA, TÉCNICA Y MAINSTREAMING SOCIAL	37
«NUESTRAS EXPERTAS OPINAN»: UNIVERSIDAD Y GÉNERO: UNA PERSPECTIVA DESDE LA NORMATIVA DE PRECIOS PÚBLICOS.	39
ANTONIA DÍAZ HARO	
LITERATURA: «EL ACOSO SEXUAL. UN ASPECTO OLVIDADO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO». CRISTINA CUENCA PIQUERAS.	42
MARIA JOSÉ GONZÁLEZ MORENO	
CULTIVANDO IGUALDAD	45
MINI-GLOSARIO DE GÉNERO	52



EL ACTIVISMO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La **violencia contra la mujer es**, lamentablemente, un fenómeno global de dimensiones aterradoras, que pone de manifiesto la discriminación y la persistencia de desigualdades por razón de género.

Las formas más extremas en que se manifiesta esta violencia de género afectan tanto al ámbito privado (violencia física, psicológica, económica o sexual) como al ámbito público (tráfico de mujeres, mutilación genital femenina, violencia sexual en los conflictos, etc.). Los datos sobre este tipo de violencia tanto a nivel mundial como en España son escalofriantes. Pero es también muy grave tener que añadir otros tipos menos visibles, pero presentes en nuestra vida cotidiana (techo de cristal o diferencia salarial).

Ante esta realidad, la ONU promueve una campaña bajo el título «16 días de activismo contra la violencia de género» que comenzará el próximo 25 de noviembre, fecha en la que celebraremos el *Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. Los objetivos de esta campaña son



MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

Delegada del Rector para la Igualdad de Género

varios: sensibilizar sobre la cuestión, reivindicar la puesta en marcha de acciones, medidas y normativas que prevengan la violencia y, por último, reivindicar y hacer presentes a las víctimas de la violencia contra la mujer.

Desde la Universidad de Almería queremos sumarnos a estos días de activismo contra la violencia de género, como no podía ser de otro modo. Pero nuestra obligación, como academia, es aportar también alguna reflexión. La violencia ejercida contra las mujeres por el mero hecho de serlo está basada en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones que sigue manteniendo diferencias entre los hombres y las mujeres.

Ante estos hechos, la resignación no es una opción. Existen herramientas para generar nuevos modelos sociales más igualitarios en los que la violencia de género sea una rarísima excepción y no una norma. Entre esas herramientas aparece como principal vía la *educación en igualdad*, que no es otra cosa que educar sin diferenciar los mensajes en función del sexo y hacerlo teniendo en cuenta valores como el respeto hacia los demás. Hay que seguir apostando por el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación, la lucha por la igualdad en el empleo o la discriminación positiva hacia el emprendimiento femenino. Todas esas herramientas deben ser tenidas en cuenta como elemento transversal en la educación superior universitaria, pero también deben ser asumidas por las propias estructuras de gobierno de las universidades. Sin modificaciones en la gobernanza de las mismas, no será posible transmitir a las nuevas generaciones ese cambio de paradigma en las relaciones de poder, tan necesario para luchar contra esta realidad. Desde la revista **igUALdad**, intentamos de nuevo contribuir a estos propósitos.

Nos complace, además, presentaros con este número, la nueva web de la Delegación, para desde este espacio virtual, seguir cultivando igualdad entre los miembros de nuestra comunidad universitaria. Gracias por vuestro apoyo

Hay que seguir apostando por el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación, la lucha por la igualdad en el empleo o la discriminación positiva hacia el emprendimiento femenino.



ENTREVISTA

MARÍA ÁNGELES SEPÚLVEDA DE LA TORRE

DIRECTORA GENERAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA



igUALdad (I.G.): Como directora general de Violencia de Género, ¿cuáles son sus principales retos?

María Ángeles Sepúlveda (M.A.): El reto principal, no solo mío sino de cualquier persona demócrata y defensora de los derechos humanos, es la erradicación completa de la violencia de género y el logro por fin de la implementación de la igualdad; ahora, como yo sé que eso no lo voy a poder conseguir en un día ni en dos, porque esto es cuestión de un cambio total de mentalidad relacionado con lo cultural, mi reto es hacer todo lo imposible por la sensibilización, la asistencia a las víctimas en lo que podamos apoyar, la prevención, y también la coordinación institucional que es uno de mis principales trabajos y uno de mis principales desafíos: con la formación a profesionales y el fomento de la investigación, todo lo que sea la mejora del conocimiento nos va a ayudar a prevenir y erradicar la violencia de género.

EL PERFIL

- Directora General de Violencia de Género de la Junta de Andalucía.
- Licenciada en Medicina, especialista en Medicina Legal y Forense.
- Doctora por la Universidad de Sevilla.
- Experta en malos tratos y violencia de género, victimología y mediación familiar.
- Funcionaria del Cuerpo Nacional de Médicos Forenses del Ministerio de Justicia desde 1986.

I.G.: Después de muchos años de experiencia en este ámbito, ¿cuáles cree que son las claves para hacer frente a la violencia de género? Concretamente, ¿qué acciones se deberían llevar a cabo para prevenir la violencia de género en los jóvenes?

M.A.: Vuelvo a insistir en el cambio de mentalidad completo con una pedagogía de la vida cotidiana que elimine completamente todos los estereotipos sexistas, que deje de dar más valor a todo lo masculino en todos los sentidos, no solo al hecho de ser hombre sino a todas las prácticas sexistas y masculinas en el sentido de la agresividad, del papel tradicional del rol masculino, porque hay también otras formas de ser hombre; y luego con respecto a las mujeres, continuamos con el empoderamiento y todo lo que es la educación en igualdad; cuando hablo de la pedagogía de la vida cotidiana me refiero no solo a las escuelas sino a continuar con ese trabajo educacional desde la primera infancia, la adolescencia, la universidad o los medios de comunicación. Todos tienen un papel fundamental.

I.G.: Han aumentado un 20% las denuncias por violencia de género en el primer trimestre del año, ¿a qué cree que se debe este aumento?

M.A.: Lo primero de todo es que las valoraciones trimestrales siempre son valoraciones estadísticas, es mejor hacerlas anuales que es donde vemos realmente la variación y nos permiten tener una visión más global y no tan sesgada; pero yo creo que el dato del aumento de las denuncias siempre es positivo porque significa que se está visibilizando el problema y que las víctimas, las mujeres, acuden a pedir ayuda. Si no se denuncia no podemos poner medios por lo que valoro muy favorablemente este dato, aunque tristemente tiene la segunda lectura de que, efectivamente, la violencia de género sigue existiendo.

GALARDONES

- Investigación de la Mujer de la Diputación de Sevilla (2001).
- VII Premio Andaluz al Voluntariado (2007).
- Mujer Sevillana Trayectoria Profesional del Ayuntamiento hispalense (2012).

El dato del aumento de las denuncias siempre es positivo porque significa que se está visibilizando el problema.



I.G.: Hace 13 años que se aprobó la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, ¿cuál es su valoración?

M.A.: Mi valoración es más que positiva, porque en 13 años una ley ha dado un vuelco social de siglos. A veces pensamos que la ley es insuficiente pero no lo es, lo que ocurre es que todavía no se puede aplicar en su totalidad porque en este caso ha sido diferente, otras veces va primero el cambio social y después viene la ley; aquí ha ocurrido al revés: primero tenemos una ley cuando todavía tenemos pautas sociales, educacionales muy arraigadas en el patriarcado y el machismo, por eso yo creo que la ley ha sido muy beneficiosa; ahora hay que continuar trabajando.

En 13 años una ley ha dado un vuelco social de siglos.



I.G.: El pasado 28 de septiembre se aprobó el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, ¿qué supone la aprobación de este Pacto?

M.A.: Supone el acuerdo de casi todos los partidos políticos para hacer este gran acuerdo institucional, político y social; pero un pacto siempre tiene que ir acompañado de una dotación presupuestaria suficiente, en eso estamos todavía a la espera. Yo estoy esperanzada. Me parece importante la aprobación del Pacto, pero me entristece quien no ha querido dar pasos adelante en este sentido y esperamos el lógico compromiso presupuestario que lo acompañe.

I.G.: Recientemente se publicó el “Informe de magnitudes en materia de violencia de género en Andalucía”, ¿cree que este instrumento será de especial relevancia en el estudio del fenómeno de la violencia de género?

M.A.: El Informe de magnitudes se elabora desde la Dirección General de Violencia de Género y se actualiza cada vez que hay un nuevo caso de asesinato. Es de relevancia porque nos permite en un momento acceder a la triste estadística, porque no olvidemos que las víctimas no son números, son mujeres con sus vidas y sus ilusiones que quedan truncadas. Es un informe de relevancia porque cualquier persona, como por ejemplo un profesional de los medios de comunicación o quien quiera hacer un estudio en cualquier momento, puede acceder en tiempo real a todo tipo de dato; la

No olvidemos que las víctimas no son números, son mujeres con sus vidas y sus ilusiones que quedan truncadas.



Dirección General tiene también otro Boletín que se puede descargar, [el 25N](#), que yo sé que se le ha dado difusión desde la Universidad de Almería y desde aquí quiero agradecerlo. Es un Boletín para el conocimiento sobre la violencia de género en el que se exponen trabajos, tesis doctorales, estadísticas o eventos y se hace una recopilación de las últimas sentencias de la jurisprudencia en violencia de género. Se trata de un documento de consulta que también esperamos que sea un referente porque a veces hacemos monográficos muy interesantes como, por ejemplo, el último dedicado a violencia de género y discapacidad; igualmente, se puede descargar gratuitamente desde la web y esperamos además las aportaciones del alumnado de la Universidad de Almería sobre trabajos de Máster, de Tesis y de todo material que consideren que contribuya a mejorar el conocimiento. Son dos herramientas que nos pueden ayudar.

La Dirección General tiene también otro Boletín que se puede descargar, el 25N, (...) un Boletín para el conocimiento sobre la violencia de género.



I.G.: Los días 23 y 24 de octubre tuvo lugar el VIII Congreso para el estudio de la violencia contra las mujeres y presentó algunas novedades. ¿En qué consistieron? ¿Podría describirnos los grupos de trabajo?

M.A.: La parte presencial del Congreso ya finalizó, pero continúa la parte virtual. El Congreso ha sido un rotundo éxito. Ha habido 2.200 inscripciones y un aforo constante y presencial de 1.500 personas, y en la parte virtual se han duplicado estas cifras. La asistencia de profesionales fue masiva.


Respecto a las novedades presentamos un estudio muy interesante, que se ha hecho desde la Junta de Andalucía, con un grupo profesional liderado por la abogada de Córdoba, Aurora Genovés, del que yo también formo parte como investigadora, sobre sentencias de casos de víctimas mortales de violencia de género de los once últimos años; y en ellas se analizan todas las circunstancias de la violencia de género en los casos mortales, buscando siempre pautas para la prevención, y hemos podido deducir un patrón de conducta muy interesante.

Se ha llevado también al Congreso otro estudio de factores de reincidencia en maltratadores, derivado de las terapias que se hacen en los Centros de Inserción Social en Instituciones Penitenciarias, y que concluye poniendo de mani-

fiesto que el factor de reincidencia en las terapias, tiene que ver con los estereotipos machistas y la cultura tan arraigada patriarcal; lo mismo ocurre en los patrones de sentencias, de las que hay que comentar que han mejorado notablemente en los últimos años, con una mayor implicación por parte de la judicatura en condenar este tipo de delitos; por otra parte vemos que, dentro de este patrón de conducta, la violencia de género está basada en estereotipos machistas como la discriminación y la misoginia.

En los Talleres trabajamos la sumisión química, pautas educativas y como novedad se han desarrollado herramientas terapéuticas a través del arte, concretamente a través del flamenco con la Asociación Autoestima Flamenca. Utilizar el flamenco como herramienta terapéutica y de prevención ha sido todo un éxito y tenemos que ir a modelos alternativos; por último, también se trató las valoraciones de riesgo y el acoso sexual.

La violencia de género está basada en estereotipos machistas como la discriminación y la misoginia



I.G.: ¿Qué papel deben desempeñar las Universidades para erradicar la violencia de género?

M.A.: El papel fundamental de estar en el día a día al lado de nuestra juventud universitaria, un papel no solamente en la sensibilización y en la prevención, sino también en la atención directa y el acompañamiento a las víctimas. Y hay que recordar que la violencia de género, además de ser un grave problema de derechos humanos, debe ser trabajada, estudiada e investigada y ahí el papel de las universidades es fundamental con los trabajos fin de Máster; la violencia de género deber formar parte de la formación, es nuestra obligación continuar buscando todo aquello que nos permita mejorar el conocimiento. Sensibilización, formación, investigación y atención y acompañamiento a las víctimas.

ARTÍCULO

DESMITIFICANDO ESTEREOTIPOS. ANA DEL PASO

«El paternalismo sigue estando presente en la profesión periodística, incluso viniendo de compañeros que se consideran nuestros colegas.»



El número de **enviadas especiales** a informar de conflictos armados ha ido en aumento en España, entre otras razones, por el efecto contagio que ha producido el ingreso de mujeres en profesiones hasta entonces limitadas a los hombres (Fuerzas Armadas o Cuerpo Nacional de Policía, entre otras), así como el de mujeres estudiantes en facultades de Periodismo y de reporteras en puestos de dirección. Sin embargo, el paternalismo sigue estando presente en la profesión periodística, incluso viniendo de compañeros que se consideran nuestros colegas.

EL PERFIL

- Doctora en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid donde imparte un Máster de Comunicación de la defensa y de los conflictos armados.
- Profesora del Departamento de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Facultad de Ciencias Políticas de la citada universidad.

Televisión Española fue la pionera en enviar a reporteras a cubrir conflictos armados, mientras que la prensa escrita y la radio tardarían más, ya que limitaban a la mujer a otro tipo de información adscrita a moda, cocina, familia o salud, entre otros. Con la llegada de las televisiones privadas, en la década de los 90 (ya funcionaban las autonómicas desde los 80), y la participación de España en la I Guerra del Golfo Pérsico, se produjo un efecto *boom* en los medios de comunicación de nuestro país que querían tener destacados a sus reporteros en los principales acontecimientos internacionales. La bicoca se desvaneció con la crisis económica de 1992, que afectó a los medios de comunicación y el despliegue internacional de sus periodistas se redujo a cubrir las cinco guerras balcánicas entre 1991 y 1999, y en el sempiterno conflicto palestino-israelí.

Esta es una de las conclusiones constatada en mi Tesis Doctoral "Rol de las mujeres periodistas españolas en la cobertura de los conflictos armados" presentada en 2015 y defendida en 2016, en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid, tras estudiar a 32 reporteras y analizar 160 trabajos periodísticos elegidos por ellas.

A pesar de estar en el siglo XXI y de que las mujeres comenzamos a luchar por nuestros derechos en el siglo XVIII, en el Periodismo, como en otras ramas, sigue dándonos la espalda: cobramos menos por hacer el mismo trabajo, el número de mujeres en puestos de dirección es ampliamente inferior comparado con el de hombres, los medios de comunicación escogen más a hombres para realizar coberturas de alto riesgo y los premios periodísticos han sido destinados a menor número de mujeres, aun estando en igualdad de condiciones, como queda constatado en la investigación.

El patrón paternalista está presente en muchos periodistas, no solo del país en el que tenga lugar la contienda, sino occidentales. De esto se han quejado en el citado trabajo de investigación, periodistas ampliamente conocidas como Carmen Sarmiento, Mónica G. Prieto, Olga Rodríguez, Cristina Sánchez, Mayte Carrasco o la fotorreportera Maysun, por citar algunas de las protagonistas.

- Consultora de comunicación y analista geopolítica. Es autora de numerosos artículos periodísticos y del libro *Egipto. Es contributor de varios think tanks* y medios de comunicación.
- Ha sido profesora de Periodismo y Relaciones Internacionales en tres universidades estadounidenses, enviada especial de la Agencia EFE y de la revista *Época* a distintos conflictos armados, desastres naturales y acontecimientos internacionales por todo el mundo.
- Premio UNICEF de Periodismo 1991 por su cobertura en la Primera Guerra del Golfo; Premio Ejército de Tierra 1997; Premio Elcano de Periodismo 1997 y Premio Ejército del Aire de Periodismo 1998.

Aunque el escenario bélico se presta a que los periodistas sean bastante solidarios entre ellos, algunos se siguen sorprendiendo de que haya mujeres que sigan informando en vez de salir corriendo. El miedo no tiene género y la permanencia en tu destino depende del nivel de peligrosidad que haya, es decir, del riesgo a ser secuestrado, asesinado o violado, y las mismas posibilidades las tienen hombres y mujeres.

Todas argumentan que cubrir un conflicto armado forma parte del trabajo de todo enviado especial de la sección de Internacional de cualquier medio de comunicación. La figura romántica del corresponsal de guerra que algunos aún tienen y que corresponde al “hombre aguerrido y valiente vestido con chaleco multibolsillos” ha quedado desmantelada en la tesis.

Ángeles Espinosa, Cristina Sánchez, Leticia Álvarez, María Dolores Masana, Olga Rodríguez, Pilar Requena, Rosa María Calaf o Yolanda Álvarez, por ejemplo, han explicado que ser mujer a menudo supone una ventaja respecto al hombre, sobre todo en países musulmanes o en aquellos donde el patriarcado impera. El acceso de los periodistas varones a las fuentes de información es, según qué países, tan restringido que les dificulta o, incluso, les impide informar sobre los abusos que sufren las mujeres en los conflictos armados. Sin embargo, el caso contrario es, según las periodistas estudiadas, menos habitual.

Irán y Afganistán han sido especialmente difíciles de cubrir para las mujeres periodistas al ser discriminadas por los chiíes radicales y los talibanes, respectivamente, aunque las reporteras han utilizado diversos métodos para conseguir sus objetivos informativos. Sin embargo, los periodistas hombres no pueden decir lo mismo ya que algunas culturas, religiones o idiosincrasias prohíben cualquier tipo de contacto entre sexos opuestos.

Curiosamente, estas discriminaciones no han resultado difíciles de sortear y sí el contrastar las informaciones o distinguir la propaganda y la intoxicación, sobre todo, en las tres guerras en las que Irak ha estado involucrado: 1980, contra Irán; 1991, contra la coalición internacional tras la in-

Algunos se siguen sorprendiendo de que haya mujeres que sigan informando en vez de salir corriendo.



La figura romántica del corresponsal de guerra que algunos aún tienen y que corresponde al “hombre aguerrido y valiente vestido con chaleco multibolsillos” ha quedado desmantelada en la tesis.



vasión a Kuwait y 2003, contra Estados Unidos y Reino Unido, y después contra la coalición, y, ahora en Siria.

Las enviadas comparten los mismos problemas que sus colegas hombres. Dependiendo del lugar donde tienen lugar los enfrentamientos, los periodistas, independientemente de su género, se han encontrado con diversidad de contra-tiempos. Por ejemplo, en Siria, Congo, El Salvador, Bosnia y Argelia, el principal problema para los enviados especiales, en general, ha sido o sigue siendo la seguridad, mientras que en los territorios ocupados e Israel ha sido la censura y así lo especifican las reporteras estudiadas.

Respecto a si la mujer periodista relata la guerra de forma distinta al hombre reportero, hay diversidad de opiniones. De las 31, once se han referido a este punto. Seis afirman que no es cuestión de género la forma de informar sobre la guerra, sino de la personalidad del relator. Cinco de ellas dicen, sin embargo, que las mujeres periodistas lo cuentan con más "sentimiento" o destacan otro tipo de aspectos que no son considerados por los hombres.

En definitiva, las mujeres periodistas que trabajan en terreno hostil deberían recibir el mismo reconocimiento que sus compañeros hombres y, aunque parezca insólito, desde hace décadas, a nadie le tendría que extrañar verlas desempeñar sus funciones de enviada especial, cuando las cosas se ponen negras y muchos dejan el país sumido en caos.

Aunque parezca insólito, desde hace décadas, a nadie le tendría que extrañar verlas desempeñar sus funciones de enviada especial.



ENTREVISTA

TERESA LÓPEZ

PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES (FADEMUR)


igUALdad (I.G.): ¿Cómo surge la idea de fundar FADEMUR?

Teresa López (T.L.): FADEMUR nace ante la necesidad de aunar las voces de las mujeres rurales que aspiramos a lograr la igualdad entre mujeres y varones y el progreso de nuestros pueblos. La impulsaron las mujeres agricultoras y ganaderas de UPA (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos), muchas de las cuales ya estaban organizadas en asociaciones territoriales; y lo hicieron ante el convencimiento de que buena parte de los problemas a los que nos enfrentamos derivan del hecho de ser mujeres y de vivir en el ámbito rural, independientemente de la profesión a la que nos dediquemos. Nuestro objetivo fundacional es incorporar nuestras demandas y necesidades a la agenda política, e intervenir en la transformación de una realidad que queremos mejorar.

EL PERFIL

- Presidenta de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR).
- Tesorera y Secretaria de Igualdad de la UPA (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos) desde el 7º Congreso Federal, siendo reelegida en el 8º y el 9º Congreso.
- Ingeniera agrónoma, especializada en Industrias Agroalimentarias, por la Universidad Politécnica de Madrid.
- Militante de Unions Agrarias-UPA, desarrolló su trabajo en los servicios técnicos de Unions Agrarias-UPA y está especializada en el sector ganadero.

I.G.: ¿Cuáles son los objetivos de FADEMUR?

T.L.: El trabajo de FADEMUR se articula en torno a tres ejes: reivindicación, información e intervención. Hoy en día las mujeres del mundo rural se enfrentan a realidades que en demasiadas ocasiones son desconocidas, incluso para los poderes públicos. Que estas demandas se conozcan y lleguen a los foros donde se toman decisiones, es una prioridad. Y también que esas decisiones que nos afectan las conozcan las mujeres, fluyendo la información de arriba hacia abajo y viceversa. Nuestra tercera pata es la intervención, que consiste en el desarrollo de programas y proyectos que mejoran la vida de las mujeres: formación, itinerarios de inserción, acompañamiento para el autoempleo, comercialización on-line, organización de ferias de emprendedoras... programas dirigidos a la incorporación al mercado laboral o a mejorar la posición en dicho mercado. Garantizar la independencia económica es fundamental para abordar la gran lacra que sufre el conjunto de la sociedad: la violencia de género. En este sentido, también tratamos de intervenir declarando nuestras sedes como "espacios seguros contra la violencia de género" en los que informamos, contactamos con especialistas y acompañamos en el proceso.

I.G.: ¿Qué papel desempeña la mujer en el medio rural?

T.L.: Las mujeres somos imprescindibles para un mundo rural vivo y equilibrado, por lo que conseguir que los pueblos sean zonas atractivas para que las mujeres jóvenes desarrollen su vida debe ser un objetivo político de primera magnitud. Cuando las mujeres nos vamos, los pueblos se masculinizan, envejecen y desaparecen, agravándose el problema del despoblamiento. Por tanto, la presencia de mujeres es un elemento determinante para el futuro del mundo rural, y se han de adoptar las medidas necesarias para garantizarla.

En el mundo rural las mujeres trabajan, muchísimo, pero en demasiadas ocasiones realizan un trabajo considerado "ayuda familiar", y por tanto no tiene derechos ni remuneración. Las mujeres siguen siendo el comodín familiar para organizar los cuidados de mayores y menores por falta de

Garantizar la independencia económica es fundamental para abordar la gran lacra que sufre el conjunto de la sociedad: la violencia de género.



infraestructuras. Y la conciliación familiar y la corresponsabilidad son ideales que todavía se ven lejanos. Por todo ello, las mujeres rurales desempeñan en muchos casos dobles y triples jornadas: la laboral, la doméstica y la reproductiva-de cuidados. Hay que abordar esta realidad para facilitar que las mujeres puedan quedarse en los pueblos.

I.G.: ¿Qué motivos cree que son los que provocan tanta desigualdad entre hombres y mujeres, especialmente en el mundo rural?

T.L.: Venimos de una cultura patriarcal en la que cambiar los usos y costumbres es muy complicado, pero hay que hacerlo. En FADEMUR creemos que la educación en igualdad es fundamental para acelerar este cambio de cultura, en la que el sexo hasta ahora favorecido, tiene que ser consciente de que no puede mantener sus privilegios a costa del sacrificio y la desigualdad de oportunidades del otro sexo. Y esa educación en igualdad no finaliza en el periodo escolar, sino que continúa a lo largo de toda la vida. Probablemente ser sociedades pequeñas dificulta el avance, pero también puede ser una oportunidad si nos empeñamos en buscar referentes en los pueblos para involucrarles en dicha sensibilización.

I.G.: ¿Cuáles son los problemas más destacables que tienen las mujeres que trabajan en el medio rural a día de hoy?

T.L.: El principal problema es acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad, que les permita contar con una independencia económica y poder tomar así sus propias decisiones.

En el mundo rural, en general, sobra trabajo pero falta empleo. Hay mucha ayuda familiar, en las explotaciones familiares y en los negocios pequeños, que tienen todos los inconvenientes de un empleo pero ninguna de sus ventajas, empezando porque no cobran una remuneración, ni van a tener derecho a una pensión de jubilación el día de mañana. Sobre eso hemos de intervenir, y en el caso de las explota-

Las mujeres rurales desempeñan en muchos casos dobles y triples jornadas: la laboral, la doméstica y la reproductiva-de cuidados.

El sexo hasta ahora favorecido, tiene que ser consciente de que no puede mantener sus privilegios a costa del sacrificio y la desigualdad de oportunidades del otro sexo.

ciones familiares agrarias tenemos la solución: la Ley de la titularidad compartida de las explotaciones, aprobada en el 2011 y que no se ha llegado a desarrollar. Resulta inadmisibile la desidia de las administraciones en el afloramiento del trabajo de las mujeres, y creemos que está vinculado con la falta de prioridades que significa todo lo relacionado con la igualdad de género, precisamente derivado de esa cultura patriarcal.

Las mujeres rurales quieren trabajar: dotar de derechos al trabajo que realizan, generar nuevas oportunidades laborales, facilitar la comercialización, garantizar unos precios justos... urge.

Y necesitamos asegurar la calidad de vida en los pueblos. La crisis económica ha sido la excusa, utilizada en muchas zonas del territorio, para reducir servicios públicos fundamentales como educación, sanidad o atención a la dependencia. La banda ancha, que además ha de servir para dinamizar la economía local, no llega a gran parte del territorio; el acceso al crédito es otro de los grandes problemas, con grandes zonas de exclusión financiera; por no hablar del rediseño del transporte público, que está incidiendo en el aislamiento sin alternativas. Los problemas están identificados. Necesitamos un programa de intervención, con dotación presupuestaria, para abordarlos en su conjunto.

Los problemas están identificados. Necesitamos un programa de intervención, con dotación presupuestaria, para abordarlos en su conjunto.

I.G.: ¿Qué consejo le daría a todas aquellas mujeres que, aun no recibiendo un trato igualitario, no hacen nada al respecto?

T.L.: La educación recibida ha conseguido que muchas mujeres asuman sin cuestionarse las situaciones de desigualdad. Por eso hablar, informar, reunirse... es fundamental. Conocemos mujeres que nunca se plantearon que era importante pagar su propia seguridad social hasta que hablamos sobre la titularidad compartida de las explotaciones, sobre derechos, sobre pensiones... En FADEMUR creemos que cada mujer ha de ser libre para tomar sus decisiones, y la libertad sólo se puede ejercer con información, independencia económica y derechos individuales.

I.G.: ¿Considera que las mujeres rurales son innovadoras o emprendedoras? En caso de ser así, ¿cuentan con el apoyo necesario para sacar el proyecto adelante o por el contrario todo queda en una idea?

T.L.: Por supuesto. Y ese emprendimiento, esa innovación, esa capacidad de poner en marcha un negocio en zonas que muchos dan por perdidas, de reinventarse una y otra vez... es lo que ha hecho que se mantenga la población en ciertas zonas rurales.

Dicho esto, los apoyos son claramente insuficientes. Nosotras tenemos demandas que no somos capaces de satisfacer, porque los recursos son limitados y no logramos llegar a todas. Y en estos momentos, en los que estamos hablando de una "Estrategia Nacional para abordar el Reto Demográfico", se deben destinar recursos públicos a abordar las carencias detectadas y que están provocando el despoblamiento de grandes zonas del medio rural. FADEMUR no se cansa de repetirlo: si queremos frenar el despoblamiento, hemos de atender las necesidades de las mujeres.

I.G.: Las dificultades hacen crecerse a las personas. ¿Cree que por este principio las iniciativas que se ponen en marcha en el ámbito rural tienen mayor garantía de éxito? Háblenos de algún proyecto que le haya llamado la atención.

T.L.: Las mujeres del medio rural están acostumbradas a ser muy imaginativas para sacar sus iniciativas adelante. Consiguen hacerlo con enorme esfuerzo personal, lo que tiene un mérito increíble, pero no podemos asistir a esta realidad tan injusta sin intervenir. Están demostrando ser heroínas por obligación, no porque elijan enfrentarse a tantas dificultades, y por eso participan y alzan la voz sobre las desigualdades a las que se enfrentan a través de FADEMUR.

Admiramos profundamente a todas las mujeres que, pese a los innumerables obstáculos, ponen en marcha su proyecto y no quiero citar ninguno en concreto porque sería injusto. Pero sí quiero contar situaciones a las que se enfrentan para lograrlo: tenemos compañeras que cuando van a presentar un proyecto viable a una entidad financiera, lo prime-

Si queremos frenar el despoblamiento, hemos de atender las necesidades de las mujeres.



ro que hacen es desanimarlas y preguntarles por la opinión de su marido; compañeras que están creando empleo en zonas con una densidad de población similar a Laponia, y para poder conectarse a internet y revisar pedidos o reservas, deben recorrer cinco kilómetros, porque no reciben 3G (y el futuro próximo va por el 5G); que tras acabar una carrera universitaria regresan al campo dejando todo atrás para reinventarse constantemente y hacer rentables sus negocios; mujeres urbanitas que empiezan de cero, aprendiendo a cultivar o a criar animales, e integrantes de una dinastía de artesanos que se están modernizando; que apuestan por vincular turismo con producción y comercialización, desarrollando productos de quinta gama; que trabajan en red para multiplicar sus posibilidades... Lo más gratificante de pertenecer a FADEMUR es ser partícipe de esta gran comunidad de mujeres inquietas y comprometidas con el futuro de todos y de todas.

I.G.: ¿Podría ser FADEMUR la solución a esta desigualdad?

T.L.: FADEMUR sin duda puede colaborar a sensibilizar, informar, formar y a acompañar en la reivindicación y en los proyectos de desarrollo. Pero urge la intervención de las instituciones, no puede ser que contemplemos el deterioro de la calidad de vida de las personas y el despoblamiento de los municipios, en gran parte motivado por esa desigualdad, sin actuar. Es urgente intervenir, con todos los actores que estamos en el territorio, pero esa intervención tiene que contar con una dotación económica, no podemos dejar que la lucha contra la desigualdad dependa exclusivamente de la voluntariedad y el compromiso de las organizaciones. El de FADEMUR lo estamos demostrando día a día.

*FADEMUR
sin duda puede
colaborar a
sensibilizar,
informar, formar
y a acompañar en
la reivindicación
y en los proyectos
de desarrollo.
Pero urge la
intervención de las
instituciones.*



ARTÍCULO

EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA FEMENINA EN EL GRADO DE INFORMÁTICA EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS. JUAN JULIÁN MERELO Y CECILIA MERELO.



«Esta disminución ha sido tan alarmante que ha movido a una serie de empresas, instituciones y a las propias universidades a tomar medidas para tratar de evitarlo.»

Los últimos años han visto disminuir dramáticamente el porcentaje de mujeres en los estudios universitarios de informática. Esta disminución ha sido tan alarmante que ha movido a una serie de empresas, instituciones y a las propias universidades a tomar medidas para tratar de evitarlo, realizando una serie de acciones para aumentar la diversidad en las aulas. Hasta ahora no se había hecho este tipo de estudio en Andalucía; con él intentamos establecer cuáles son las tendencias actuales para constatar o no lo que la evidencia anecdótica revela, analizar si es posible alguna de las causas, todo ello en el contexto de las tendencias nacionales y globales de matriculación en los estudios de Informática, tratando de dar los primeros pasos para establecer actividades a diferentes niveles que permitan atajar estas causas.

JUAN JULIÁN MERELO

- Profesor de Informática en la UGR.
- Organizador de 4 ediciones del campus de informática para chicas en la misma universidad.

En el marco de la evaluación de las políticas de aumento de la diversidad de la Universidad de Granada (que han incluido tanto un campus dirigido a las chicas de ESO y Bachillerato, como otra serie de iniciativas de motivación a la Informática para todas las edades), conviene evaluar de forma numérica su impacto y la mejor forma de hacerlo es usar los datos oficiales del Ministerio de Educación, que periódicamente publica los datos de matrícula en todas las titulaciones, desglosados por universidad y disciplina.

Para poder realizar acciones precisas y abordar el problema realmente hace falta evaluar diferentes factores:

- El cambio en términos absolutos y relativos del número de mujeres en la titulación.
- La existencia o no de un punto de inflexión en esta tendencia.
- Los porcentajes reales en universidades públicas de mujeres, y cómo varía por universidad individual, así como la tendencia general.

Los autores han realizado un análisis de las chicas asistentes a los campus infantiles (Merelo-Molina and Merelo-Guervós 2016), concluyendo que existe un punto de inflexión alrededor de los 10 años en los que las niñas dejan de tener interés por la Informática como una carrera profesional. Esto apunta a que las políticas de aumento de la diversidad deben de hacerse con vistas al medio o incluso al largo plazo. En parte, estos resultados están corroborados por un estudio realizado en el Reino Unido (Standards in Education (England) (Ofsted) 2011) que afirma que las chicas tienen una idea de las carreras dominada por los estereotipos de género (o los denominados sesgos cognitivos), que nos hacen interpretar de forma ilógica la información de la que disponemos. Por lo tanto, cuando emitimos juicios normalmente estarán influenciados por estos sesgos; estos estereotipos perjudican a carreras como la Informática. Estos dos factores tendrán que tenerse en cuenta para analizar el retraso entre el diseño y la aplicación de una política y su efectividad, aunque los números que manejamos en este caso sólo permiten hacer conjeturas y formular hipótesis que podrán ser validadas con estudios de mayor granulari-

CECILIA MERELO

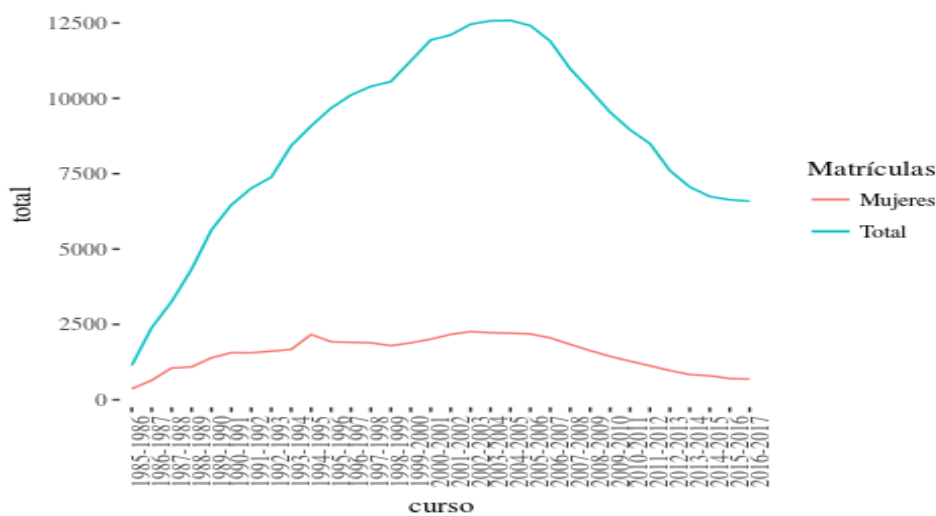
- Estudiante de 2º de Informática en la UGR.
- Woman Techmaker Lead de Google.
- Está incluida en el Microsoft Student Program.
- Colabora con el Google Developer Group de Granada.

Existe un punto de inflexión alrededor de los 10 años en los que las niñas dejan de tener interés por la Informática como una carrera profesional.



dad o directamente con encuestas *in situ*.

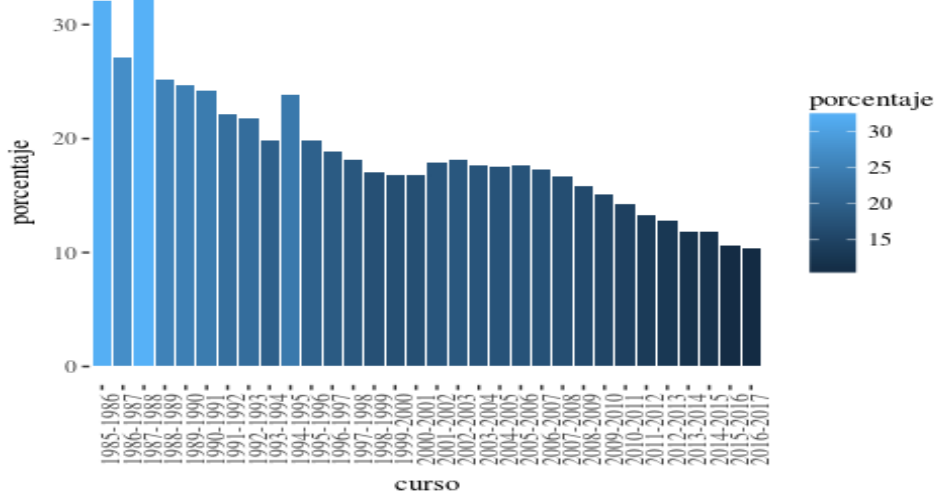
La información para toda España de *Merelo-Guervós and Merelo-Molina 2017* proceden de la [web del ministerio](#). Los datos y programas para procesarlo son libres y pueden encontrarse en la dirección github.com/JJJ/data-campus. Analicemos primero cómo ha evolucionado el número de estudiantes total y el de mujeres.



Como vemos, ha habido una progresión en el número de estudiantes de Informática que alcanzó un pico en el año 2004, algo más tarde que en el resto del país, para descender de forma más o menos constante hasta la actualidad, en la que parece que se está descendiendo más lentamente. La matriculación femenina evoluciona de otra forma. Los aumentos en números absolutos son muy leves y los descensos en general, también; hay períodos largos en los que la matrícula total aumenta de forma espectacular mientras que la de las mujeres permanece estancada. Este desarrollo diferencial hace que el porcentaje se comporte como se muestra en la gráfica siguiente.

Hay períodos largos en los que la matrícula total aumenta de forma espectacular mientras que la de las mujeres permanece estancada.





Salvo un pequeño cambio de tendencia en los años 94-95 y 2002-2003, el descenso ha sido constante, sólo interrumpido con algunos períodos de estancamiento, desde un porcentaje inicial del 30% a un porcentaje total del 10,38%, inferior a la media nacional que está alrededor del 12; es decir, aproximadamente de cada diez matrículas en Informática en las universidades andaluzas, sólo una es una mujer.

Con estos datos se pueden aventurar las causas: la pérdida de interés progresiva en la informática, que hace que cada año se matriculen menos mujeres y que hizo, incluso en los años de mayor interés general por la carrera, que el porcentaje de mujeres matriculadas fuera descendiendo progresivamente hasta alcanzar la situación actual. Con unas tasas de graduación de alrededor del 10% y 600 matrículas, Andalucía tendrá 60 graduadas al año, menos de diez, en media, en cada provincia. Es prácticamente imposible, con esos números, que los puestos de trabajo ofertados por empresas andaluzas sean cubiertos por mujeres; los empresarios en esa tesitura te comentan que es habitual no recibir ningún currículum de mujeres para los puestos de trabajo ofertado.

Afortunadamente, se pueden trabajar esas vocaciones de muchas otras formas, y se está iniciando una colaboración entre las universidades de Almería, Málaga y Granada que pretende crear vocaciones empezando en las edades más tempranas, cuando se puede tener más efectividad. Esperemos, por el bien de la carrera, que esta investigación dé frutos.

AGRADECIMIENTOS

Informe elaborado con la colaboración de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología-Ministerio de Economía, Industria y Competitividad bajo el proyecto FCT-2016-11678.

PARA AMPLIAR INFORMACIÓN

- Merelo-Guervós, Juan-Julián, and Cecilia Merelo-Molina. 2017. "Evolución de La Matrícula Femenina En El Grado de Informática En Universidades Públicas Españolas." 2017-10-1. GeNeura Team, Universidad de Granada. doi:10.13140/RG.2.2.19608.0896.
- Merelo-Molina, Cecilia, and Juan-Julián Merelo-Guervós. 2016. "Desigualdad de Género En Campus de Informática." 2016-1. GeNeura Team, Universidad de Granada. doi:10.13140/RG.2.1.1377.4320.

· LITERATURA ·

UN PASEO POR LA CIENCIA DE [POR/PARA] LAS MUJERES. S. GARCÍA DAUDER Y EULALIA PÉREZ SEDEÑO



Esta es una panorámica de los principales temas y cuestiones que tratamos en nuestro libro *Las 'mentiras' científicas sobre las mujeres*. En él, examinamos y analizamos algunas afirmaciones, hipótesis o teorías que se han formulado con respecto a las mujeres, sus capacidades, naturaleza, anatomía, etc. A lo largo de nuestra historia y hasta en el presente, han inducido a errores muy graves que han llevado a justificar su sometimiento y mantener su estatus subordinado. No son afirmaciones *no científicas*, sino que en su momento e incluso como se muestra en el libro, en la actualidad, se consideran 'conocimiento autorizado'.

► FICHA TÉCNICA:

Título: Las 'mentiras' científicas sobre las mujeres.

Autoras: S. García Dauder y Eulalia Pérez Sedeño.

Género: Ensayo.

Editorial: La Catarata.

Formato: 13,5x21 cm.

ISBN: 978-84-9097-265-6

Nº de páginas: 256 páginas.

Edición: febrero 2017.

Gran parte de la historia de la ciencia se ha construido con imágenes de mentes masculinas que pretenden conocer “lo humano”. Pero esto no es así, porque se ha construido a partir únicamente de lo masculino. La consecuencia es que apenas tenemos un imaginario que represente a mujeres (blancas, negras y podríamos incluir otras muchas variables) como sujetos de conocimiento que investigan a hombres (blancos, negros y también con múltiples variables).

El libro está dividido en cinco capítulos. **En el primero, describimos ejemplos de falsedades científicas sobre las mujeres y las diferencias sexuales.** Nos centramos en la teoría darwinista, por sus derivas actuales en algunos autores de la sociobiología o en la psicología evolucionista que presentan el dualismo sexual como rasgo evolutivo y adaptativo de la especie, y la igualdad de género como regresión evolutiva y a contracorriente de la naturaleza. A pesar de que una gran mayoría de la comunidad evolucionista no está de acuerdo con estas ideas, son las que calan en el imaginario colectivo, muchas veces a través de los medios de comunicación, pero también de obras literarias o fílmicas, seguramente porque se conforma con la idea profundamente arraigada de diferencias irreconciliables que equivalen, en el fondo, a desigualdades.

Hemos utilizado las investigaciones sobre la competencia matemática como ejemplo de los estudios sobre diferencias sexuales cognitivas y diferencias psicológicas entre varones y mujeres en general (aunque se podría haber hecho un desarrollo similar con otras competencias). Nuestro objetivo ha sido identificar los problemas del determinismo biológico, y de aquellas investigaciones que tratan de demostrar (in)capacidades innatas o esenciales, y por lo tanto inevitables, para legitimar el *statu quo* y justificar desigualdades de género. La obsesión académica y popular por las diferencias, y el desinterés por las semejanzas, produce en muchos casos sesgos de género y mecanismos de atención selectiva (encontramos lo que buscamos), que se manifiestan en qué se mide, cómo se mide, qué variables se tienen en cuenta y cuáles no en los diseños experimentales y, sobre todo, en



S. GARCÍA DAUDER

- Docente de Psicología Social en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, donde imparte clases sobre género, diversidad y salud en varios másteres universitarios.
- Ha escrito el libro *Psicología y Feminismo. Historia olvidada de mujeres pioneras en Psicología* (2005, Narcea), fruto de su tesis doctoral, también ha publicado diversos artículos sobre las contribuciones de pioneras científicas sociales.
- Ha participado en los libros *Cuerpos y diferencias* (2012), *Cartografías del cuerpo* (2014) o *Contra-Psicología* (2016) con capítulos críticos con la regulación psicomédica de los dualismos de sexo/género y el neurosexismo.

los saltos inferenciales de las interpretaciones. En definitiva, el gran problema de este tipo de estudios sobre las diferencias sexuales es reducir a dos la gran diversidad y variabilidad humana.

En el segundo capítulo, abordamos algunos silencios e invisibilizaciones de las mujeres en la ciencia, como sujetos y como objetos de conocimiento. Este olvido —que no ausencia— del papel de las mujeres en la historia de la ciencia aparece de forma explícita en el denominado “efecto Matilda”: descubrimientos hechos por mujeres adjudicados a varones con mayor fama o no reconocimiento del trabajo de la mujer en las parejas de investigadores. Los diferentes mecanismos de des-reconocimiento y des-legitimidad epistémica que operan sobre las mujeres en la comunidad científica constituyen unos buenos ejemplos de cómo la incorporación y reconocimiento de mujeres en una disciplina puede tener el efecto de identificar lagunas y formularse *otras* preguntas. En definitiva, puede reelaborar una disciplina, en este caso, seleccionando otras especies a estudiar, observando otras conductas y, como consecuencia, encontrando otros resultados que cuestionan el papel secundario de la hembra primate en la evolución (utilizado para justificar la desigualdad humana). Si en el capítulo primero exponemos los sesgos de género que exageran las diferencias sexuales, en este capítulo exponemos el sesgo contrario: la invisibilización de las mujeres al tomar lo masculino como norma. Esto es dramático en algunas áreas, como la medicina, pues tiene la consecuencia de no atender a la morbilidad diferencial o a síntomas específicos de enfermedades en las mujeres. En concreto, analizamos sus efectos negligentes en la investigación y atención médica de las enfermedades coronarias y del VIH/SIDA, haciendo especial hincapié en la ausencia o escasa presencia de mujeres en los ensayos clínicos.

En el capítulo tres, enfrentamos más olvidos, secretos y ocultamientos: lo que se sabe, pero no se cuenta (o no del todo), por ideología de género (por considerarse contenidos subversivos) o por intereses económicos y comerciales. El énfasis sobre la investigación en salud y sexualidad reproductiva, que incide en la diferencia “esen-

La incorporación y reconocimiento de mujeres en una disciplina puede tener el efecto de identificar lagunas y formularse otras preguntas.



cial” de las mujeres, ha tenido como efecto desatender otras diferencias médicas no reproductivas. Pero también se ha ocultado la anatomía sexual femenina sin fines reproductivos, tanto más si se trata de órganos o funciones comunes a ambos sexos, “sin género” (como la próstata o la eyaculación femeninas) o si puede implicar una sexualidad autónoma no coitocéntrica de las mujeres (como el placer clitoridiano). Pero, muchos ocultamientos científicos se producen por intereses comerciales (que también determinan obviamente prioridades científicas) o en nombre de la prevención ginecológica. Algunos ejemplos de medicalización iatrogénica de procesos naturales de las mujeres son la menstruación o la menopausia, construidas como patologías o como un riesgo en su salud. Estos ocultamientos son promovidos por la industria farmacéutica, pero con la complicidad de la investigación científica, como los efectos secundarios de determinados fármacos, presentados como revolucionarios para las mujeres (la píldora o el “viagra rosa”). La píldora femenina, la terapia hormonal sustitutiva y la vacuna del virus del papiloma humano son los tres ejemplos que hemos elegido de ocultamiento de información (fundamentalmente respecto a seguridad y riesgos) por intereses económicos.

El capítulo cuatro aborda los procesos de invención científica y farmacológica de determinadas enfermedades que afectan a las mujeres. La construcción de enfermedades mentales ha sido un dispositivo muy eficaz de control y regulación de conductas de género, tanto de la feminidad como de la sexualidad de las mujeres. Las normas de género y las normas relativas a la (hetero)sexualidad han sido traducidas a normas médicas. Tanto la adherencia rígida y excesiva a los cánones de feminidad como su “desviación” han venido acompañadas históricamente de etiquetas psiquiátricas: desde la histeria hasta la moderna depresión u otros trastornos de personalidad de alta prevalencia femenina. Por otro lado, el establecimiento de “lo normal” en conductas sexuales (en cómo deben ser, en intensidad y frecuencia, o hacia quién deben dirigirse) también ha fabricado en diferentes momentos históricos sus propias categorías nosológicas, los trastornos mentales sexuales. Junto a ello, los malestares producto de las desigualdades de gé-



EULALIA PÉREZ SEDEÑO

- Profesora de Investigación en Ciencia, Tecnología y Género en el Departamento de Ciencia, Tecnología y Sociedad del Instituto de Filosofía del CSIC y Catedrática de Lógica y Filosofía de la Ciencia.
- Profesora e investigadora en las diversas universidades como las de Barcelona, Complutense de Madrid, Cambridge (Reino Unido) o en la de California en Berkeley, entre otras.
- Directora General de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT, 2006-2008), presidenta de la Sociedad de Lógica, Metodología y Filosofía de la Ciencia en España (2000-2006), Vicepresidenta de AMIT (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, 2001-2006), miembro del Consejo Asesor de la Red-Cátedra de Mujeres, Ciencia y Tecnología en Latinoamérica (desde octubre, 2005) y Vocal del Consejo Editorial de la Fundación Carolina.
- Actualmente coordina la Red Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Género, financiada por CYTED.
- Ha participado en los libros *Un universo por descubrir. Género y astronomía en España* (2010), *Cuerpos y diferencias* (2012) o *Cartografías del cuerpo* (2014).

nero se han individualizado o psicologizado convertidos en síndromes o enfermedades mentales. El criterio clave para la patologización es el malestar disfuncional sin abordar en muchos casos las complejas y múltiples causas que producen dicho malestar. Junto a ello, la producción farmacológica estimula la imaginación patológica que “inventa o fabrica” enfermedades para dar salida comercial a medicamentos (a veces en nombre de la prevención, la calidad de vida o incluso la belleza). La disfunción sexual femenina y el viagra rosa son ejemplos de ello. Finalmente, **concluimos con un viaje transversal y de recapitulación de los diferentes sesgos de género** que pueden ocurrir a lo largo del proceso de investigación, muchos de los cuales están ejemplificados y expuestos en los capítulos anteriores.

Sabemos que la presencia de mujeres en la ciencia (al igual que otros colectivos) no es condición suficiente para una mejor ciencia, pero *sí necesaria*. Porque lo que sí tenemos claro —y pretendemos mostrar con este libro— es que cuando la ciencia se hace desde el punto de vista de grupos tradicionalmente excluidos de la comunidad científica, se identifican muchos campos de ignorancia, se desvelan secretos, se visibilizan otras prioridades, se formulan nuevas preguntas, y se critican los valores hegemónicos (a veces, incluso, se provocan auténticos cambios de paradigma).

Cuando la ciencia se hace desde el punto de vista de grupos tradicionalmente excluidos de la comunidad científica, se identifican muchos campos de ignorancia, se desvelan secretos, se visibilizan otras prioridades, se formulan nuevas preguntas, y se critican los valores hegemónicos.



ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS



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

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

Así, la LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y da el paso de crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario. En la disposición adicional duodécima se indica textualmente que «las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres».

En esta línea, las Universidades han creado en los últimos años sus respectivas Unidades de Igualdad de Género, bien con el término de Unidad de Igualdad, bien con el término de Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

En el número anterior concluimos las presentaciones de las unidades andaluzas y en esta ocasión, salimos de nuestra Comunidad Autónoma para conocer la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche y la Unidad de Igualdad de la Universidad Politécnica de Valencia.

Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche



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

M^a José Alarcón (M.J.A.): La Unidad de Igualdad en la Universidad Miguel Hernández (UMH) se constituye como una estructura administrativa, dependiente del Rector, y destinada a desarrollar las políticas de igualdad, en especial de mujeres y hombres de esta institución. Concretamente, nace con el fin de:

- Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la UMH.
- Velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades del alumnado, así como en el acceso y desarrollo profesional y del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.
- Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad y, en particular, en la representación en los órganos de gobierno de la Universidad.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria.

› QUIÉNES LA COMPONEN:

- **M^a José Alarcón García,** Directora de la Igualdad de la Universidad Miguel Hernández y Profesora Titular del Departamento de Estudios Económicos y Financieros, Área de Conocimiento de Organización de Empresas.
- **M. Mar Maciá Díaz,** funcionaria gestora asignada a la Unidad de Igualdad.

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

MJ.A.: Organizamos numerosas actividades dirigidas a promover y difundir la cultura de la igualdad en nuestra institución. En este sentido, contamos con el programa radiofónico “Iguales pero diferentes”, desde el cual mensualmente destinamos a analizar la realidad con perspectiva de género. También hemos realizado jornadas, talleres y seminarios con el fin de reflexionar y debatir sobre la problemática de la mujer en el ámbito científico, tecnológico, económico, político o social. Acercamos a nuestros principales aularios varias exposiciones con objeto de visibilizar la contribución de las mujeres a la ciencia. A todo esto hemos de añadir las actividades que desarrollamos en torno a las campañas de sensibilización del 25 de noviembre y del 8 de marzo, entre las que caben destacar los concursos de microrrelatos, tuits contra la violencia machista, y el de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto” cuyo objeto es identificar y combatir estereotipos sexistas que originan desigualdad.

Asimismo, mencionar el papel que nuestra Unidad ha desarrollado en la elaboración y negociación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UMH 2017-2020 que se aprobó a finales de este mes de julio.

I.G.: ¿Cuáles son los principales retos?

MJ.A.: En estos momentos es implantar el Plan de Igualdad que acabamos de aprobar para los próximos tres años. En él planteamos continuar trabajando en la promoción y difusión de una cultura de igualdad, tanto dentro como fuera de la Universidad, profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, incrementar la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y representación y prevenir y actuar en situaciones de sexismo y violencia machista. Precisamente en relación a esto último, estamos elaborando un protocolo de actuación ante agresiones sexistas en las fiestas universitarias que tiene como fin trabajar en la prevención y en la difusión del mensaje de “tolerancia cero” ante este tipo de agresiones, pero también determinar cómo actuar en caso de que éstas llegaran a producirse.

Contamos con el programa radiofónico “Iguales pero diferentes”, desde el cual mensualmente destinamos a analizar la realidad con perspectiva de género.

Estamos elaborando un protocolo de actuación ante agresiones sexistas en las fiestas universitarias.

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

MJ.A.: Creo que todas las unidades de igualdad coincidimos que la educación y la formación en igualdad es fundamental para construir una sociedad más igualitaria. Creo que es necesario y urge incorporar estos contenidos formativos en todos los niveles educativos, comenzando desde la escuela; pero como en el proceso educativo también intervienen otros agentes: familias, amistades, redes sociales, medios de comunicación..., también es necesario abordar la igualdad en todos esos ámbitos. Las universidades, sin duda, tenemos una gran responsabilidad, no solo porque debemos formar en igualdad a los y las profesionales del futuro (aquellos y aquellas que desarrollarán posteriormente su actividad en la esfera educativa, sanitaria, judicial, empresarial...), sino porque además debemos jugar un papel clave en la investigación sobre cuestiones de género, generar opinión y espacios para la reflexión y el debate. Debemos, en definitiva, y por la repercusión que nuestras actuaciones tienen en la sociedad, construir y difundir un modelo en el que las mujeres, además de los mismos derechos, tengan las mismas oportunidades.

En el proceso educativo también intervienen otros agentes: familias, amistades, redes sociales, medios de comunicación..., también es necesario abordar la igualdad en todos esos ámbitos.

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

MJ.A.: El papel del resto de las instituciones en el logro de estos objetivos es fundamental. Las metas, sobre todo cuando son complejas como es el caso, requieren que todos y todas trabajemos en la misma dirección, de forma coordinada y en perfecta colaboración. En la UMH esto lo tenemos muy claro, cuidar y mimar nuestras relaciones institucionales forma parte de nuestra cultura como organización. Es por ello por lo que nuestra Unidad de Igualdad siempre se muestra dispuesta a entablar relaciones de cooperación con quienes persiguen los mismos fines. Por poner algún ejemplo, nuestra Unidad forma parte de la Mesa de Igualdad que lidera la Cruz Roja en Alicante y cuyo objetivo es potenciar la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial y la inserción socio-laboral de las mujeres.

Unidad de Igualdad Universitat Politècnica de València (UPV)



igUALdad (I.G.): ¿Con qué objetivo nace esta unidad?

Rosa Puchades (R.P.): Nace en cumplimiento de la Disposición Adicional 12 de la LOMLOU (Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades) y cuya finalidad es el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El compromiso institucional de la UPV con el principio de igualdad y no discriminación se plasma en su propio Estatuto y se refuerza por la declaración aprobada en Consejo de Gobierno reafirmando dicho compromiso para alcanzar una sociedad igualitaria.

La Unidad de Igualdad UPV está adscrita al Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación bajo mi dirección, impulsando decididamente las políticas universitarias en materia de igualdad, que promuevan los cambios estructurales necesarios para una modificación cohesionada y sostenible en la evolución de nuestra comunidad universitaria.

► QUIÉNES LA COMPONEN:

- **Rosa Puchades Pla.** Vicerrectora de Responsabilidad Social y Cooperación.
- **M^a Rosa Cerdá Hernández.** Técnica de Igualdad.

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

R.P.: Por lo que se refiere al Plan de Igualdad UPV, se está en el proceso final de aprobación del II Plan que contempla los tres colectivos de la comunidad universitaria (alumnado, personal docente e investigador y personal de administración y servicios). Este nuevo Plan incluye las referencias pertinentes a la diversidad afectivo-sexual e identidad de género. Del mismo modo se impulsa la formación en materia de igualdad y no discriminación, contemplada en el anterior Plan, así como la integración de la perspectiva de género en la investigación.

En este sentido y con la intención de fortalecer el esfuerzo conjunto en la visibilización del conocimiento con enfoque de género, se edita la revista *Ciencia, Técnica y Mainstreaming social* (CITECMA) que acoge trabajos científicos, en castellano o inglés, de cualquier ámbito científico. Está en período de recepción de artículos hasta el próximo 20 de noviembre.

Se mantienen acciones que, por su trascendencia, tienen un carácter permanente (p.ej. cláusula social en la contratación administrativa) y en curso.

Vinculadas a la Responsabilidad Social y las relaciones establecidas con nuestro entorno inmediato, la Unidad de Igualdad UPV participa en el *Proyecto para el diseño, implantación y valoración del CV anónimo* del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

I.G.: ¿Cuáles son los principales retos?

R.P.: Como Unidad de Igualdad, transmitir el sentido de servicio a la propia comunidad universitaria es un reto permanente que se aborda desde distintos ángulos: formación, comunicación y asesoramiento.

En cuanto a los retos de la misma política universitaria, se deben establecer las diferencias correspondientes a los tres colectivos. Así, respecto al alumnado, se está trabajando para asentar las bases de una igualdad efectiva que tendrá continuidad en su incorporación laboral. Por lo que se refiere a la actividad docente e investigadora, nos hemos fijado como reto la incorporación de la perspectiva de género a su práctica. En cuanto al personal de administración y servicios, se realiza un

*Se edita la revista
Ciencia, Técnica
y Mainstreaming
social
(CITECMA) que
acoge trabajos
científicos, en
castellano o inglés,
de cualquier
ámbito científico.*



considerable esfuerzo formativo y análisis de buenas prácticas para la asimilación de los principios de igualdad y no discriminación en el ejercicio diario de sus funciones.

Estos retos no dejan atrás aquellos otros vinculados al ejercicio de derechos laborales como son la conciliación y las medidas preventivas y sancionadoras de conductas constitutivas de acoso.

I.G.: ¿Qué medidas consideran necesarias en las Universidades para lograr la igualdad real? ¿Cuál sería la más urgente?

R.P.: Las universidades públicas estamos haciendo un importante esfuerzo en el desarrollo de las políticas necesarias para dotarnos de los instrumentos que nos permitan abordar globalmente la realidad de nuestras comunidades. Ejemplo de ello son los planes de igualdad, planes concilia, protocolos de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, o los códigos de conducta.

La Unidad de Igualdad UPV, bajo mi dirección, está construyendo las bases necesarias para que las políticas de igualdad en nuestra comunidad universitaria sean efectivas. Para ello se contemplan los tres colectivos que la conforman atendándose a la singularidad o especificidad de cada uno de ellos. Como institución de educación superior entendemos que la formación, desde sus distintos ámbitos y didácticas, debe ser la herramienta que permita alcanzar una igualdad real: el conocimiento es la clave del cambio para lograr una sociedad equilibrada. En esa formación y transmisión de valores y conocimiento se revela como urgente la incorporación de la perspectiva de género en nuestras prácticas docentes, investigadoras y profesionales. Las medidas a adoptar pasan por la formación específica del profesorado, pero también del personal de administración y servicios.

Las universidades debemos reforzar ese aspecto, cuya asimilación como una buena práctica conduzca a un cambio real.

El conocimiento es la clave del cambio para lograr una sociedad equilibrada.



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

R.P.: La universidad pública es referente de innovación científica y técnica, siendo su capacidad de trasladar a la sociedad sus resultados la que la convierte en eje de progreso social. Las relaciones con su entorno fortalecen los vínculos, favorecen las sinergias necesarias para el desarrollo de oportunidades y facilitan los instrumentos que promueven el crecimiento sostenible y responsable.

En este sentido se puede decir que su posición es preminente en cuanto a la capacidad de promover el cambio real de la sociedad en su conjunto, a través de la asunción de la perspectiva de género como una herramienta de análisis y gestión de su propia actividad. La capacidad de la universidad para integrar las herramientas, medidas y acciones que lleven a alcanzar la igualdad efectiva en su comunidad, supone el impulso decisivo para que otras instituciones y organizaciones reconozcan dichos instrumentos, adaptados a su realidad, como los óptimos para alcanzar resultados de calidad y excelencia. No podemos obviar que la universidad es parte esencial del engranaje que transforma la sociedad más allá del entorno próximo. Desde esa perspectiva de lo local a lo global, la UPV desarrolla su actividad integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible que, no lo olvidemos, contemplan en su objetivo 5 lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. El carácter transversal de la igualdad de género se hace evidente y de ineludible cumplimiento para la universidad como vanguardia de cambio y progreso sostenible.

No podemos obviar que la universidad es parte esencial del engranaje que transforma la sociedad más allá del entorno próximo.



RESEÑA DE LA REVISTA CIENCIA, TÉCNICA Y MAINSTREAMING SOCIAL

La **Universitat Politècnica de València**, bajo el impulso del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación al que se adscribe la Unidad de Igualdad UPV, publica la revista [Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social](#) (CITECMA) cuyo objetivo es difundir los aportes de las investigaciones, análisis y estudios científicos y tecnológicos que, desde la perspectiva integradora de género, contribuyen a la sostenibilidad e innovación social.

CITECMA está disponible en la plataforma [Polipapers UPV](#) dónde se puede consultar el modo de envío para su siguiente número (recepción de nuevos artículos, español o inglés, hasta el próximo 20 de noviembre de 2017): <https://polipapers.upv.es/index.php/citecma>

En su número inaugural, CITECMA ha contado con la colaboración especial de la Doctora Adela Cortina Orts, autoridad eminente en Ética Aplicada y referente mundial en Responsabilidad Social, que reivindica en su artículo la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde la dimensión de género, el Dr. Luis Jimena Quesada, experto en Derecho Constitucional, reflexiona sobre dos importantes desafíos para afrontar la brecha salarial: de un lado, el papel de los interlocutores sociales y de las organizaciones pertinentes de la sociedad civil en las negociaciones salariales y, de otro lado, la extensión del elemento válido de comparación más allá del ámbito de la misma empresa.

En el esfuerzo para la eliminación de esas barreras, la Universidad tiene un papel clave tanto por su carácter profesionalizador, de estudio e investigación como por su misión para la promoción de una ciudadanía plena y progreso social. Este es el sentido de la exposición de las Dras. Catarina Sales Oliveira y Amèlia Augusto que han desarrollado en la Universidade Beira Interior interesantes experiencias para la implementación de la transversalidad de género, obteniendo su trabajo el reconocimiento como buena práctica por el European Institut for Gender Equality (EIGE).

El carácter aplicado del enfoque de género como elemento incorporado en el planeamiento urbano se expone didácticamente en el artículo de la Dra. Eva M^a Álvarez Isidro y el Dr. Carlos J. Gómez Alfonso.

La vinculación del principio de Igualdad y no discriminación, fundamento jurídico de la perspectiva de género, es el contenido desarrollado por el Dr. Enrique Uribe Arzate y la Prof. Martha Bustamante Medrano.

Cierra este número inaugural el análisis de la construcción colaborativa de la Igualdad de Género en Europa realizado por el Dr. José C. de Bartolomé Cenzano.

CITECMA inicia así su andadura como un espacio de encuentro y reflexión que, desde la dimensión de género, pretende contribuir al conocimiento e innovación social.

«NUESTRAS EXPERTAS OPINAN» UNIVERSIDAD Y GÉNERO: UNA PERSPECTIVA DESDE LA NORMATIVA DE PRECIOS PÚBLICOS. ANTONIA DÍAZ HARO.



La *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, de *Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* (Ley 1/2004) y la *Ley 13/2007*, de 26 de noviembre, de *Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género en Andalucía* (Ley 13/2007), establecen el marco normativo necesario para hacer efectiva la erradicación de la violencia de género, mediante la adopción de medidas en los ámbitos de la prevención y la protección integral de las víctimas. Las Universidades, como espacios de educación superior, actuarán en el ámbito de la prevención, incluyendo y fomentando la igualdad de género y no discriminación de forma transversal. En este sentido, el artículo 16 de la Ley 13/2007, establece:

ANTONIA DÍAZ HARO

- Diplomada en Trabajo Social por la Universidad de Granada.
- Trabajadora social en la Universidad de Almería.
- Gestora Trabajo Social y Voluntariado de la Universidad de Almería.
- Miembro de la Comisión de Igualdad de la Universidad de Almería.
- Miembro de la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad de género, de la Universidad de Almería.

Artículo 16. Enseñanza universitaria.

1. La Administración de la Junta de Andalucía y las Universidades andaluzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán los estudios y conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.
2. En especial, se promoverán los contenidos sobre violencia de género en los ámbitos académicos relacionados o que tengan que intervenir en la atención a las mujeres, y en los que formen a profesionales de la enseñanza y de los medios de comunicación.
3. La Administración educativa competente promoverá los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado relacionados con los ámbitos de esta ley.

Una de las medidas de apoyo y promoción de las víctimas de violencia de género, articuladas por la Junta de Andalucía, es la exención de precios públicos por servicios universitarios, establecidos a partir del curso académico 2013/14, a través de los Decretos anuales que los regulan.

Así, para este curso académico, el *Decreto 117/2017, de 11 de julio, por el que se determinan los precios públicos, para el curso 2017/2018, de las Universidades públicas de Andalucía por la prestación de servicios académicos y administrativos* (Decreto 117/2017), dispone en su artículo 7, en relación con las exenciones y bonificaciones, lo siguiente:

f) Víctimas de violencia de género.

1ª. Sin perjuicio de cualesquiera becas o ayudas, públicas o privadas, a que pudieran tener derecho para cursar estudios universitarios, o para otra finalidad, las víctimas de violencia de género a las que hace referencia la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, gozarán de exención en el pago de los precios públicos por servicios universitarios establecidos en el Anexo del presente Decreto.

Una de las medidas de apoyo y promoción de las víctimas de violencia de género, articuladas por la Junta de Andalucía, es la exención de precios públicos por servicios universitarios.



Esta regulación ha sufrido distintas modificaciones. En los cursos 2013/14 y 2014/15 eximía únicamente de la liquidación por servicios académicos, pero, a partir del curso 2015/16 la exención se extendió tanto a los servicios académicos como a los administrativos. De igual forma y en los mismos periodos, se ha pasado de contemplar como requisito el no tener derecho a las becas reguladas en el *Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas*, a reconocer su aplicación con independencia de las becas o ayudas, públicas o privadas, de las que pudieran ser beneficiarias.

En relación a la documentación acreditativa de la situación de violencia de género, coincidiendo con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 13/2007, el Decreto 117/2017, dispone en su artículo 7, letra f):

“2ª. Las víctimas de violencia de género que se acojan a esta disposición habrán de aportar resolución judicial otorgando la orden de protección a favor de la víctima, sentencia condenatoria, medida cautelar a favor de la víctima o cualquier otra documentación acreditativa, en la que el órgano judicial estime la existencia de cualquiera de los delitos o faltas que constituye el objeto de la citada Ley Orgánica.

Excepcionalmente, podrá acreditarse esta situación con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona solicitante es víctima de violencia de género hasta tanto no se dicte la orden de protección o resolución judicial equivalente.”

A partir del curso 2014/15, tras la circular emitida por la Dirección General de Universidades de la Junta de Andalucía, de fecha 5 de noviembre de 2013, se introdujo una novedad, que fue la consideración como beneficiarios de estas exenciones a los hijos e hijas de las víctimas de violencia de género, menores de 25 años que conviven y dependen económicamente de ellas.

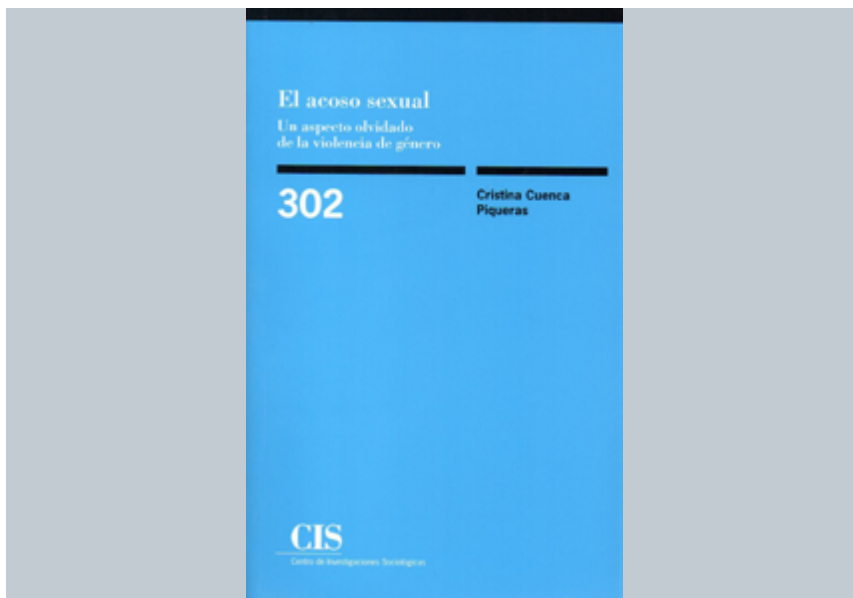
En la Universidad de Almería se ha aplicado esta exención en los últimos cuatro cursos académicos, resultando beneficiarias un total de 59 personas, bien como víctimas directas de la violencia de género o como descendientes de las mismas.

A partir del curso 2014/15, tras la circular emitida por la Dirección General de Universidades de la JJAA (5/11/2013), se introdujo una novedad, que fue la consideración como beneficiarios de estas exenciones a los hijos e hijas de las víctimas de violencia de género, menores de 25 años que conviven y dependen económicamente de ellas.



· LITERATURA ·

«EL ACOSO SEXUAL. UN ASPECTO OLVIDADO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO» CRISTINA CUENCA PIQUERAS



► FICHA TÉCNICA:

Título: El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género

Autora: Cristina Cuenca Piqueras

Género: Ensayo

Editorial: C.I.S.
Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas,
Colección monografías 302

Formato: 13,5x21 cm.

ISBN: 978-84-7476-730-8

Nº de páginas: 199 páginas.

Edición: 2017.

La obra que se va a reseñar ofrece una visión general sobre el fenómeno del acoso sexual en el trabajo. El interés en el tema en nuestro país es evidente, puesto que no ha existido en España un importante debate social sobre este tipo de violencia, ni tampoco ha sido objeto de estudio por parte de la Academia. En este sentido, se ofrece un análisis doble desde un enfoque teórico y empírico.

En primer lugar, se revisan los aspectos teóricos generales del acoso sexual. En estos bloques se parte del origen del término, acuñado por los movimientos feministas estadounidenses en los años setenta. Pese a que el acoso siempre ha existido, el comenzar a utilizar un término para designar estas conductas supone un punto de inflexión a favor de la visibilización y la posibilidad de denunciar estos abusos.

A continuación explica las diferentes definiciones sobre el término *acoso sexual en el trabajo* y las distinciones con otros tipos de acoso. La autora explica que se trata de categorías teóricas, que es complicado encontrar de forma exacta en la vida real, puesto que las experiencias de acoso sexual laboral suelen presentarse fusionadas y aunar diferentes categorías de acoso. Así, este fenómeno se encuentra muy próximo a otros tipos de violencia como el acoso por cuestión de sexo, el *bullying* y el *mobbing*.

Con posterioridad, se analizan los modelos teóricos que explican por qué se produce el acoso sexual. Al respecto, se realiza una revisión sobre las perspectivas clásicas, entre las que se encuentran el modelo sociocultural (que parte de la idea de que el acoso sexual refleja el desigual reparto de poder práctico y simbólico de hombres y mujeres), los modelos organizativos (perspectiva que pone el acento en las posibilidades que ofrece la estructura jerárquica para ejercer el poder o abusar de él), y los modelos multidimensionales (que observan los efectos conjuntos del sexo y la identidad étnica en el acoso sexual). También se incluyen otros modelos teóricos menos utilizados como los modelos de poder, los modelos que analizan la orientación sexual de autor y víctima, estudios sobre acoso sexual en varones y otras explicaciones desde los enfoques criminológicos, jurídicos y psicológicos.

El capítulo siguiente incluye una enumeración de los estudios sobre acoso sexual en España. Destaca que en esta materia las aportaciones han sido escasas en comparación con la amplia producción en Estados Unidos y los países del norte de Europa. Además, se analiza el alcance del fenómeno en España, observando las diferencias en las tasas dependiendo del instrumento que se utiliza en cada estudio para medir el fenómeno. Se cierra el capítulo con una revisión de los datos más actuales sobre el acoso sexual en España.

A continuación, se analiza la situación actual en Europa, incluyendo comparativas sobre el alcance del fenómeno en diferentes países. En este sentido, se destacan y se tratan de explicar las diferencias apreciadas entre los países del norte y del sur de Europa. Por último, se presenta un diag-



AUTORA DEL LIBRO

**CRISTINA CUENCA
PIQUERAS**

- Licenciada en Derecho por la Universidad de Murcia, Máster en Estudios Migratorios y Relaciones Interculturales por la Universidad de Almería, Máster en Sociología Aplicada por la Universidad de Málaga y Doctora en Sociología por la Universidad de Málaga.
- En la actualidad es profesora en la Universidad de Almería. También colabora como investigadora con el grupo de investigación «SEJ419, Sección de Sociología de la Universidad de Almería» y con el Centro de Estudio de las Migraciones y de las Relaciones Interculturales (CEMyRI). Centra su investigación en el estudio de las migraciones y la violencia de género.

nóstico social sobre profesiones con altas tasas de acoso sexual laboral. En este apartado se tienen en cuenta que existen algunos sectores laborales que, por sus características, suelen relacionarse con una incidencia mayor de violencia, tales como el sector sanitario o el hostelero. En los trabajos relacionados con la sanidad o el turismo, determinadas cuestiones como el constante trato con compañeros, clientes o pacientes y los horarios nocturnos, son analizadas para conocer en qué medida suponen un aumento del fenómeno. Otros sectores que se incluyen en el análisis son la aviación comercial, los cuerpos y fuerzas de seguridad y militares, la policía y el deporte de alta competición, entre otros. Estos nichos laborales tienen en común el ser considerados tradicionalmente como “profesiones masculinas” que, en la actualidad, comienzan a ser desempeñadas por un porcentaje normalmente muy bajo de mujeres frente a una mayoría de varones.

En suma, este libro ofrece las claves sobre las causas que provocan un aumento de la incidencia del fenómeno. Se revisan de forma empírica los factores precipitantes del acoso mencionados por investigaciones anteriores agrupándolos en dos conjuntos: aquellos relacionados con el entorno laboral, (como el tipo de trabajo desempeñado o las características del contrato) y, variables que denomina “personales”, (que tienen que ver con la edad, nivel de estudios, nacionalidad y tenencia o no de hijos de la víctima, entre otras). Se puede observar que ambos conjuntos afectarían, en diferentes tipos de acoso, por lo que nos encontramos ante un fenómeno complejo. Tener en cuenta estas cuestiones supone un importante avance a la hora de elaborar programas efectivos para la prevención y denuncia del acoso sexual en el ámbito laboral.



AUTORA DE LA RESEÑA

MARÍA JOSÉ GONZÁLEZ MORENO

- Doctora en Sociología por la Universidad de Almería y profesora de la Universidad desde el año 2005. Su docencia se suscribe en los grados de Magisterio, Relaciones Laborales, Trabajo Social y Educación Social.
- Ha publicado en revistas internacionales de impacto. Es coautora de un libro sobre sexo-género e inmigración, y ha escrito varios capítulos de obras académicas.
- Ha asistido a numerosos congresos nacionales e internacionales. Es investigadora de varios proyectos europeos y proyectos I+D+I españoles. Sus trabajos se suscriben a temas relacionados con las desigualdades por género en el ámbito doméstico, migraciones y medios de comunicación.

CULTIVANDO IGUALDAD

Cultivar es sembrar, preparar el terreno para que germinen los frutos. Cultivar es motivar una opinión, apoyar, llenar nuestras vidas de palabras, de acciones, de actitudes, de comportamientos... ante la vida. **¿Qué sembramos?, Tolerancia, dignidad...** A nuestro entender, es necesario que en todas las Universidades, así como en todas las instituciones educativas se hable de respeto hacia todas las personas (compañeros, pensamientos, religiones, culturas, y por supuesto género). Está en nuestras manos sensibilizar a nuestros estudiantes para que se conviertan en mejores personas. Personas respetuosas, tolerantes, pacíficas, empáticas y generosas. Personas con un alto compromiso social para luchar por la construcción de un mundo mejor en el que todos convivamos en paz, tolerancia, respeto y armonía. Por ello apoyamos iniciativas, participamos en ellas y colaboramos con nuestro granito de arena para que se puedan realizar.

En estos meses la Delegación ha colaborado, ha asistido y/o ha participado en las siguientes actividades:

I FORO PROVINCIAL FEMINISTA DE ALMERÍA: "FEMINISMO" CON MAYÚSCULAS

Los días 23 y 24 de septiembre tuvo lugar el I Foro Provincial Feminista: "*FEMINISMO*" con mayúsculas, organizado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). El encuentro se desarrolló en la Residencia de Tiempo Libre de Aguadulce y contó con la presencia de profesionales de diversos ámbitos.

Las jornadas empezaron el sábado con la inauguración del Foro por la Delegada del Gobierno de la Junta de Andalucía en Almería, Gracia Fernández, el Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Almería, Miguel Ángel Tortosa y la Coordinadora Provincial del IAM, Francisca Serrano.

La primera intervención fue a cargo del médico forense, profesor y director de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada, Miguel Lorente, el cual habló sobre **«Feminismo como prevención de la Violencia de Género»**, en-

› **FECHA:**

23 y 24 de septiembre de 2017.

› **LUGAR:**

Residencia de Tiempo Libre de Aguadulce.

› **ORGANIZA:** Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).



tendiendo que dicha violencia parte de la desigualdad, del poder, y que es el feminismo instrumento indispensable para la prevención de esta, así como reivindicar la necesidad de una política feminista de estado. Por la tarde, tuvo lugar la ponencia sobre **«El pacto de Estado contra la Violencia de Género»** en la que Aurelia Jiménez, vocal del Consejo Andaluz de Participación de la Mujer, presentó tanto las novedades como las carencias que tiene el Pacto aprobado recientemente.

Posteriormente, la psicóloga y experta en género, Carmen Rull, realizó una reflexión sobre el **«Feminismo: esa palabra prohibida»** donde a través del humor mostró la necesidad de reivindicar el uso de esta palabra. Sensi Falán, cantautora feminista del barrio de La Chanca, puso el punto final a la primera jornada del Foro con algunas canciones.

El domingo fue el día para la reflexión y las conclusiones, donde Francisca Serrano moderó la mesa redonda **«Nuevos retos del feminismo»**, en la que las asistentes debatieron sobre diversos temas relacionados con el feminismo.

Este primer Foro supuso también la creación de redes asociativas entre las diferentes asistentes al encuentro, poniendo las bases para la organización del segundo Foro feminista de la provincia de Almería.

VIII CONGRESO PARA EL ESTUDIO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. Del riesgo a la prevención.



El pasado 23 y 24 de octubre tuvo lugar en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla el *VIII Congreso para el estudio de la violencia contra las mujeres*, organizado por la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía.

En esta edición del Congreso, dedicada a la temática **«del riesgo a la prevención»**, se reflexionó sobre los mecanismos para la valoración del riesgo existentes y sobre las acciones preventivas que se pueden llevar a cabo para acabar con la violencia contra las mujeres y lograr una igualdad real.

A lo largo de los dos días que duró el Congreso se abordó la violencia de género de forma multidisciplinar. El primer día contó con la presencia de la catedrática de Filosofía del Derecho Juana María Gil, que realizó la conferencia inaugural **«Del derecho que subyuga al derecho que transforma, Avance social y Pacto de Estado contra la Violencia de Género»**.

Posteriormente, la abogada Aurora Genovés presentó los resultados del **«Estudio sobre los casos de muerte por causa de violencia de género en Andalucía»** en el que se analizan las circunstancias en las que se produjeron los 150 asesinatos de mujeres entre los años 2005 y 2015 en Andalucía, concluyendo que en la mayoría de los casos hay violencia previa. A continuación, el psicólogo y Director de Programas del Centro de Inserción Social de Granada hizo

› **FECHA:**

23 y 24 de octubre de 2017.

› **LUGAR:**

Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla.

› **ORGANIZA:** Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía.

una exposición sobre las condiciones de partida en el tratamiento de maltratadores y sobre cuáles son las variables que dificultan este tratamiento.

La tarde se dividió en tres **grupos de trabajo** para el aprendizaje reflexivo y la investigación. El primero se centró en la coordinación en situación de riesgo urgente y en la sumisión química. Se defendió un acto único para realizar las actuaciones médicas, forenses, policiales y judiciales en caso de agresión sexual para evitar así la victimización secundaria. El segundo grupo contó con la presencia de la artista visual experta en género Yolanda Domínguez y de la Asociación autoestima a través del flamenco para hacer una reflexión en torno al trabajo corporal y el arte como herramienta terapéutica. El tercer grupo trabajó para superar los estereotipos de dominio-sumisión a través de herramientas para la educación y el buen uso de las redes sociales, también se reflexionó acerca del pacto de estado contra la violencia de género y la educación.

› GRUPOS DE TRABAJO:

GRUPO 1:
Coordinación en situación de riesgo urgente y en la sumisión química.

GRUPO 2:
El trabajo corporal y el arte como herramienta terapéutica.

GRUPO 3:
Cómo superar los estereotipos de dominio-sumisión a través de herramientas para la educación y el buen uso de las redes sociales.



Maribel Ramírez Álvarez (centro) junto a las Directoras de la Unidad de Igualdad de las Universidades de Córdoba y Málaga (respectivamente).

Durante el último día se realizó una **mesa redonda** sobre las herramientas para la valoración del riesgo, en la que participó la Fiscal Delegada de Violencia sobre la Mujer de Valencia, Rosa Guiralt, que apuntó que se debía mejorar la coordinación en los casos de Violencia de Género y poner en marcha de forma real la Ley 1/2004. La mesa también se centró en el Sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de género *VioGén* y en la predicción del riesgo a través del SARA. Seguidamente tuvo lugar una **ponencia sobre acoso sexual** a cargo del magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, José Fernando Lousada, en la que defendió que el acoso sexual es la forma más pura de violencia de género. Finalmente, Pilar Aguilar habló sobre las desigualdades existentes tanto en la ficción como en la realidad.

Además, se ha realizado una **fase virtual** en la que previamente al Congreso presencial se ha podido acceder a los artículos y materiales, así como plantear dudas, preguntas, debates, etc. Posteriormente, también ha continuado esta fase virtual, en la que ha prolongado la participación y el debate a través de los foros habilitados.



De izquierda a derecha: Sonia Saghafi Rohampour, Maribel Ramírez Álvarez y Helena Bolinxes Izquierdo.

PROGRAMA SALUD SEXUAL, IGUALDAD Y DIVERSIDAD. Curso 2017/2018

La Unidad de Estudios Sexológicos, junto al Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo y la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, han organizado un ciclo de charlas y talleres entorno a la sexualidad.

El pasado 18 de octubre dio comienzo el ciclo con la charla "Aleja los mitos y falsas creencias de tu sexualidad", la cual tuvo como objetivo desmitificar las creencias erróneas de la sexualidad y conseguir el equilibrio emocional y bienestar en la persona.

La programación de estas charlas y talleres continua a lo largo del curso 2017/2018 tratando diversos temas relacionados con la sexualidad, la diversidad y la igualdad. Las charlas tienen una duración de 1 hora y los talleres de 4 horas. Se puede realizar la inscripción gratuita en el siguiente enlace: www.ual.es/empleoactividades.

> FECHA:

Inicio el 18 de octubre de 2017 y continúa todo el curso 2017/2018

> INSCRIPCIONES:

ual.es/empleoactividades.

> ORGANIZAN: Unidad de Estudios Sexológicos junto al Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo y la Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

PROGRAMACIÓN CURSO 2017/18. Universidad de Almería. SALUD SEXUAL, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

OCTUBRE 2017

CHARLA 1h. Miércoles 18
> ALEJA LOS MITOS Y FALSAS CREENCIAS DE TU SEXUALIDAD

NOVIEMBRE 2017

TALLER 4h. Miércoles 8
> CLAVES PARA UNA SEXUALIDAD POSITIVA.

CHARLA 1h. Miércoles 29
> TODO LO QUE USTED QUERÍA SABER SOBRE EL SEXO, PERO TEMÍA PREGUNTAR.

DICIEMBRE 2017

TALLER 4h. Miércoles 13
> CRECIMIENTO ERÓTICO.

ENERO 2018

CHARLA 1h. Miércoles 10
> TU TAMBIÉN PUEDES SEDUCIR.

TALLER 4h. Miércoles 24
> DIVERSIDAD SEXUAL EN LAS AULAS

MARZO 2018

CHARLA 1h. Miércoles 7
> POLIAMOR, OTRO TIPO DE RELACIONES ES POSIBLE.

ABRIL 2018

TALLER 4h. Miércoles 4
> RELACIONES DE PAREJA: DE LA REALIDAD AL SUEÑO

MAYO 2018

CHARLA 1h. Miércoles 2
> ESTRATEGIAS PARA SOBREVIVIR A UNA RELACIÓN A DISTANCIA.

TALLER 4h. Miércoles 16
> LA LEY DEL DESEO. ACABA CON TU RUTINA SEXUAL.

Universidad de Almería. Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo.

 **INSCRIPCIÓN:**
www.ual.es/empleoactividades

Charlas y Talleres GRATUITOS
Hasta completar aforo/plazas

Lugar: Salón de Grados.
Edificio de Gobierno

Los Talleres y Charlas serán impartidos por personal especializado de la Unidad de Estudios Sexológicos de la UAL.

CONFERENCIA: CAMBIAR LAS IMÁGENES PARA CAMBIAR EL MUNDO

Desde la Delegación del Rector para la Igualdad de Género también quisimos empezar noviembre con una conferencia a cargo de **Yolanda Domínguez**, artista visual experta en género, donde se analizaba la importancia y el papel que desempeñan las imágenes en la construcción de nuestra identidad y de nuestro género.

En esta conferencia hace un breve recorrido, no solo por la historia desde la pintura hasta las imágenes actuales, sino también por sus numerosos trabajos realizados como activista. Ofrece así alternativas para subvertir el discurso dominante y herramientas para que todas las personas puedan consumir y crear imágenes desde una libertad positiva y consciente de su dimensión social.

Redacción: Helena Bolinxes Izquierdo y Sonia Saghafi Rohampour.

› **FECHA:**

3 de noviembre de 2017.

› **CONFERENCIANTE:** Yolanda Domínguez.

› **ORGANIZA:** Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

Conferencia

“ **Cambiar las imágenes para cambiar el mundo** ”

Yolanda Domínguez

www.yolandadominguez.com

Artista Visual.
Experta en comunicación y género.

Viernes 2017
3 NOVIEMBRE

12:00 h.
Entrada libre

Auditorio
Universidad de Almería

Cultivando igUALdad
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

MINI-GLOSARIO DE GÉNERO

Efecto Matilda: descubrimientos hechos por mujeres adjudicados a varones con mayor fama o no reconocimiento del trabajo de la mujer en las parejas de investigadores.

Morbilidad diferencial entre mujeres y hombres: «conjunto de enfermedades, motivo de consulta o factores de riesgo que merecen una atención específica hacia las mujeres, sea porque solo en ellas se pueden presentar dichos problemas o porque sean mucho más frecuentes en el sexo femenino». [definición extraída de Valls-Llobet, C. (2011). Morbilidad diferencial entre mujeres y hombres. *Feminismo/s*, 18, 281-290].

Doble jornada: presencia de las mujeres tanto en el espacio público (ámbito productivo, trabajo remunerado) como en el espacio privado (doméstico y de tareas reproductivas, trabajo no remunerado). Invierten tiempo y energía en el ámbito público a la hora de realizar el trabajo remunerado y, a su vez, en el ámbito privado se ven abocadas a la realización de las tareas domésticas y de cuidados a familiares, experimentando una sobrecarga de trabajo, imposibilitando la conciliación y, además, con repercusiones negativas en la salud de las mujeres.

Revista IgUALdad

N 06, año MMXVII

Dirección

Maribel Ramírez Álvarez

Edita

Delegación del Rector para la Igualdad de Género

Comité de Redacción:

Maribel Ramírez Álvarez

M^a Mar Gómez Lozano

Diseño y maquetación

[Editorial SoldeSol](#)

Publicación de Difusión Gratuita

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

ISSN 2444-8362



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Delegación del Rector para la Igualdad de Género