



igUALdad

Nº 27

Abril 2025

ENTREVISTAS

ALMUDENA CARRACEDO

MARTA DEL POZO PÉREZ

ARTÍCULOS

**BLOQUEAR SU CRECIMIENTO INTELECTUAL
PARA EMPOBRECERLOS CULTURALMENTE**

**IGUALDAD EN INFORMÁTICA:
UNA NECESIDAD SOCIAL URGENTE**

**LA INTERSECCIONALIDAD COMO INSTRUMENTO PARA ABORDAR
LAS DESIGUALDADES DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD**

**DEMOCRACIA PARITARIA, MUJER
Y GOBERNANZA UNIVERSITARIA**

UNIDADES DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD DE GRANADA



**UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA**

REVISTA IGUALDAD Nº 27

ABRIL 2025

igUALdad

www.igualdad.ual.es

■ ■ ■ ■ Cultivando igUALdad

CONSEJO DE REDACCIÓN:

Maribel Ramírez Álvarez

Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

Inmaculada López García

Directora de la Unidad de Igualdad.

Jesús Muyor Rodríguez

Director de la Unidad de Inclusión y Atención a la Diversidad.

M^a del Mar Gómez Lozano

Profesora de la UAL.

Víctor Bastante Granell

Profesor de la UAL.

Bernardo Claros Molina

Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios.



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

ISSN 2444-8362. Publicación de difusión gratuita

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

Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social

REVISTA IGUALDAD Nº 27. ABRIL 2025

ÍNDICE

EDITORIAL. MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ	04
ENTREVISTA. ALMUDENA CARRACEDO DIRECTORA DE CINE, PRODUCTORA Y GUIONISTA	06
ENTREVISTA. MARTA DEL POZO PÉREZ PROFESORA DE DERECHO PROCESAL. UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	12
ARTÍCULO. BLOQUEAR SU CRECIMIENTO INTELECTUAL PARA EMPOBRECERLOS CULTURALMENTE NOBEL AUGUSTO PERDU HONEYMAN	24
ARTÍCULO. IGUALDAD EN INFORMÁTICA: UNA NECESIDAD SOCIAL URGENTE MARÍA DEL CARMEN ROMERO TERNERO	28
ARTÍCULO. LA INTERSECCIONALIDAD COMO INSTRUMENTO PARA ABORDAR LAS DESIGUALDADES DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD PILAR SÁNCHEZ LÓPEZ	37
ARTÍCULO. DEMOCRACIA PARITARIA, MUJER Y GOBERNANZA UNIVERSITARIA EMILIO FERRERO GARCÍA	42
ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD DE GRANADA	48
RESEÑA. "CINE, DERECHO E IGUALDAD. MATERIALES DOCENTES PARA EL ESTUDIO DEL DERECHO A LA IGUALDAD A TRAVÉS DEL SÉPTIMO ARTE", VARIOS AUTORES LUCÍA MORENO GARCÍA	55
RESEÑA. "TÚ SERÁS LO QUE QUIERAS SER", CORTOMETRAJE DE ROCÍO JUÁREZ ALEJANDRO GALINDO DURÁN	58
RESEÑA. "CONCHA ROBLES: EL PRECIO DE LA LIBERTAD", UN DOCUMENTAL DE DAVID MIRALLES MANUEL OLAYA	64
TERRITORIO ESTUDIANTE. TRAS LAS HUELLAS DE COLOMBINE... LA IMPLANTACIÓN DEL DIVORCIO DURANTE LA II REPÚBLICA. ALMERÍA, 1931-1936 MARÍA VALVERDE FRÍAS	67
TERRITORIO SOCIAL. ASOCIACIÓN ENGLOBA: UN COMPROMISO REAL CON LA IGUALDAD, LA INCLUSIÓN Y EL BIENESTAR SOCIAL ASOCIACIÓN ENGLOBA	73
RECONOCIMIENTOS	77
CULTIVANDO IGUALDAD	81

EDITORIAL

IGUALDAD

MARIBEL RAMÍREZ ÁLVAREZ

Reflexiones sobre el mundo digital y el del cuidado: desafíos y oportunidades para la igualdad

La reciente conferencia de Cecilia Castaño en nuestra universidad, *"Del cielo digital, a la tierra del cuidado y el cuidado de la tierra"*, ha sido una fuente de inspiración y reflexión sobre algunas de las brechas de género más persistentes en nuestra sociedad. En las actividades que hemos organizado con motivo de la celebración del día 8 de marzo, tuve el privilegio de asistir y ser testigo de cómo su análisis conectó dos mundos que, a primera vista, parecen distantes, pero que en realidad están profundamente entrelazados: el ámbito tecnológico y el sector de los cuidados.

Castaño puso de manifiesto una realidad que conocemos bien: la representación de las mujeres en los sectores STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas) sigue siendo minoritaria. Sin embargo, su reflexión fue más allá al evidenciar que esta brecha de género no solo se da en el campo tecnológico, sino también en sentido inverso, en el área de los cuidados, donde la ausencia de los hombres es igualmente notable.

Este paralelismo nos obliga a ampliar nuestra mirada. Al hablar de igualdad en la ciencia y la tecnología, solemos centrarnos en la necesidad de incrementar la presencia femenina en estos espacios, algo indudablemente necesario. Pero, ¿qué sucede con la masculinización del sector de los cuidados? La escasa participación de los hombres en estos trabajos, tanto en el espacio doméstico como en el



Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

profesional, revela un sistema de roles de género profundamente arraigado que no hemos logrado transformar del todo.

Asimismo, la tecnología está desempeñando un papel cada vez más relevante en disciplinas tradicionalmente vinculadas a lo humano, como las ciencias de la salud, las ciencias sociales y el derecho. La digitalización, la inteligencia artificial y el análisis de datos están revolucionando estos campos, planteando nuevas preguntas sobre cómo las innovaciones pueden integrarse en el cuidado de las personas y en la construcción de sociedades más equitativas. Este tránsito entre la esfera digital y la esfera de los cuidados nos lleva a preguntarnos: ¿cómo aseguramos que las innovaciones tecnológicas tengan una perspectiva inclusiva? ¿Cómo garantizamos que la creciente intervención tecnológica en los cuidados no refuerce desigualdades, sino que, por el contrario, aporte una mayor justicia social?

La reflexión de Castaño nos invita a actuar. Debemos promover iniciativas que fomenten la inclusión de las mujeres en las STEAM, pero también políticas y estrategias educativas que incentiven la participación de los hombres en los cuidados. En este sentido, la universidad juega un papel fundamental no solo en la formación de las nuevas generaciones de profesionales, sino también en la construcción de un pensamiento crítico que desafíe los estereotipos de género.

Construir igualdad significa repensar nuestras estructuras, reconocer los aportes históricos que las mujeres han realizado en la ciencia y la tecnología a pesar de su invisibilización, pero también abordar las desigualdades en ámbitos tradicionalmente feminizados. El reto está en lograr un equilibrio real, donde tanto el cielo digital como la tierra del cuidado sean compartidos con equidad.

ENTREVISTA

ALMUDENA CARRACEDO

En plena polémica con el anuncio de la publicación, y ahora retirada, del libro 'El odio', sobre el crimen de José Bretón, ponemos la mirada en un trabajo en el que de forma magistral la autora da voz a las víctimas y nos muestra un suceso mediático de una forma que nos cautiva sin caer en el morbo, dejándonos un poso que bien merece una larga conversación.

Almudena Carracedo es una gran cineasta española que ha recibido importantes premios por su trabajo; ganadora de un *Premio Emmy* en 2008 por su película documental *Made in L.A.* (2007), en el año 2019 obtuvo el *Premio Goya* a la mejor película documental con *El silencio de otros*. Y su última película, '*No estás sola: La Lucha contra La Manada*', con la que ha venido a participar en un coloquio en la Universidad de Almería, obtuvo el *Premio Ondas 2024* a la mejor película documental.

'*No estás sola: La Lucha contra La Manada*' se estrenó hace poco más de un año en la plataforma Netflix. Tras la proyección en el auditorio de la UAL, dentro de las actividades del 8 de marzo organizadas por el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de la UAL, y la presentación de la directora a cargo de la profesora de la UAL, María Teresa Martín Palomo, tuvo lugar un interesante coloquio sobre la película.

Esther Benavides (E.B.) Bienvenida a Almería y muchas gracias por su participación en este coloquio. Quería empezar por preguntar sobre cómo surgió la idea del documental.

Almudena Carracedo (A.C.) Nos parecía importante hacer algún tipo de reparación social hacia ella y hacia todas las mujeres que podían verse reflejadas en este caso. Juntar todas las piezas de este mosaico para poder verlo a vista de pájaro y entender qué pasó, reconstruir el relato, entendiendo la repercusión social, mediática y jurídica del caso, esta vez desde el punto de vista de ellas, de las víctimas y de las personas que las acompañaron. Queríamos deconstruir un relato contaminado por el abogado de la defensa, el abogado de los agresores. Siempre decimos que es una película sobre el patriarcado sin la palabra patriarcado, porque no hace falta hablar "con esdrújulas" pero sí era importante poder explicar a través de ese mosaico que se muestra en el documental cómo se manifiesta el patriarcado, cómo se manifiesta el machismo y en particular con respecto a las víctimas de violencia sexual. Por un lado, es una película con el archivo,



•Directora de cine, productora y guionista.

•Miembro de la Junta Directiva de CIMA (Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales).

con la evolución, con imágenes, música, etc. Y, por otro lado, es una película documental. Es decir, tiene detrás un trabajo de documentación muy riguroso. Fueron tres años y medio de trabajo y luego al final fue un año de montaje con mil horas de material de archivo. La idea era pues poner punto final a la especulación y contribuir, como decía, a esa reparación social a tantas miles de mujeres.

E.B. Da la sensación de que al principio pesa más la parte de intriga, te vas metiendo en el documental y más adelante, después de todos los datos, cuando la persona ya tiene un marco muy objetivo de los hechos, comienza una parte más emocional.

A.C. Desde el principio pensamos en quién iba a ser el público de esta película. La película empieza como un thriller porque nuestro objetivo era “pillar” a los *true-crimers*, a toda esa gente que le gusta el true crime y, poco a poco, llegar a un relato reconstruido. La idea es poder entrar en este túnel que es una película, poder identificarte con los personajes que en una película documental son personas de verdad y poder vivir esa experiencia a través de ellas y de ellos. Mi objetivo es que cuando termines de ver la película y salgas de ese túnel puedas mirar a tu alrededor de otra manera. Mirar y darse cuenta de que las mujeres que tenemos a nuestro alrededor, todas, absolutamente todas las mujeres, hemos sido víctimas de algún tipo de violencia sexual. Desde “piropos”, en las calles, a veces muy agresivos, tocamientos, hasta las cosas más graves. Y el mirar y el darnos cuenta de que nuestras hijas, nuestras hermanas, las vecinas, la profesora, la frutera, también. Todas. Eso es lo que nos parecía muy importante, poder mirar de otra manera y darnos cuenta de un problema con el que convivimos las mujeres todos los días y sin embargo es invisible. Es un problema que padece la mitad de la población.

E.B. Sorprende el acceso a fuentes policiales, son fuentes muy difíciles para que colaboren e incluso en tu película accedieron a dar sus testimonios.

A.C. Cuando hablamos con ellas y con ellos al principio su primera respuesta fue no. Pero enseguida les explicamos que nuestro objetivo era cien por cien respeto y cero por ciento morbo. Primero pedimos permiso a las víctimas y a sus familias, y con ese visto bueno y con esa aproximación respetuosa al tema poco a poco fueron incorporándose el resto de participantes, entendiendo que teníamos la misma visión. La verdad es que yo nunca había hablado

“Eso es lo que nos parecía muy importante, poder mirar de otra manera y darnos cuenta de un problema con el que convivimos las mujeres todos los días y sin embargo es invisible”

con un policía antes y ha sido muy bonito ver como funcionarios públicos trabajan por un bien común, ver a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado protegiendo a las víctimas. Nos parecía muy importante ponerlo a modo de espejo: Navarra tiene una serie de protocolos y una formación muy fuerte en los cuerpos policiales con respecto al tratamiento de las víctimas y era importante ponerlos de ejemplo para otras comunidades, para otras ciudades y otros países, de cómo se pueden hacer las cosas bien poniendo a la víctima en el foco.

E.B. ¿Cómo decidisteis contar la parte mediática, frente a todo lo que se estaba mostrando con el abogado de uno de los violadores tan presente en las televisiones, y cómo os planteasteis equilibrar el peso judicial con el peso mediático?

A.C. Tratamos de explicar cómo es el proceso de una querrela. El reto cuando planteas temas que están en la opinión pública y que están judicializados es hacerlo con un lenguaje muy didáctico y no enredarte mucho porque te puedes ir a cosas muy complicadas. Era importante mostrar cómo los medios le dan un espacio mediático sobredimensionado al abogado y cómo este mensaje negacionista empieza a multiplicarse porque encuentra eco en los medios y en las redes sociales. Lo que ocurre entonces es que, de repente, en las calles, frente a este discurso negacionista, de culpabilización de las víctimas, aparece el otro discurso liderado por mujeres jóvenes, el del “hermana, yo sí te creo”, que da lugar a una confrontación entre dos maneras de entender lo que ha pasado y lo que está pasando, dos maneras de relacionarse con la violencia y de relacionarse con las víctimas. Nos parecía muy importante explicar todo ese fenómeno que implican los medios de comunicación como generadores de opinión.

María Teresa Martín (M.T.M.) Tus películas se articulan en torno a desentrañar estos procesos, a través de la indagación, la investigación, los testimonios... ¿Es algo premeditado?

A.C. Pues es una casualidad, pero a lo mejor no es tanta casualidad porque al fin y al cabo un montón de luchas de justicia social tienen dos vías; por un lado, la lucha en las calles y, por otro, la lucha en los tribunales. Mientras que la lucha de los juzgados suele ser muy lenta, el caballo de acción siempre es la lucha en la calle, en paralelo. Y se van retroalimentando, como ocurrió en este caso. Y una pregunta que siempre nos hacen es si creo

“El reto cuando planteas temas que están en la opinión pública y que están judicializados es hacerlo con un lenguaje muy didáctico y no enredarte mucho porque te puedes ir a cosas muy complicadas”

que las manifestaciones en la calle influyeron en la decisión del Tribunal Supremo. Bueno, la fiscal del caso en su testimonio en la película dice que no, que el sistema funcionó. Pero yo creo que las y los jueces y las personas que intervienen en los procesos viven en sociedad, y desde ese punto de vista hay influencia de lo que pasa en la calle. El concepto de la intimidación ambiental ya existía, pero: ¿el Tribunal Supremo lo hubiera aplicado?

Público (P.) ¿Se puede decir que según la procedencia de los agresores o la nacionalidad, porque alguno era policía o guardia civil, se apoya más o menos a la mujer agredida?

A.C. En el caso de Nagore el agresor sí era de una familia con muchas redes en Pamplona. En el caso de La Manada nosotros no quisimos entrar en el pasado de esos chicos precisamente porque queríamos complejizarlos. No queríamos estigmatizarlos porque realmente venían de barrios humildes, aunque uno estuviera en la academia de policía y otro fuese guardia civil; otro era peluquero y otro no tenía profesión conocida. Es muy fácil decir que los agresores son monstruos, decir que esto es una lacra como si fuera algo que no tiene nada que ver con nosotros; porque si son monstruos, y no son hombres, no son parte de nuestra sociedad, y la realidad es que lo que tienen en común los agresores es que son hombres. Afortunadamente no todos los hombres son agresores, (si no estaríamos perdidos todos), pero lo que tienen en común los agresores es que son hombres: hijos de alguien, padres de alguien, hermanos de alguien, tíos de alguien, amigos de alguien. Al final nos hemos acostumbrado o hemos normalizado una violencia que está en nuestras familias, que está en los colegios, que está en todos los sitios. Entonces, aunque efectivamente en algunos casos eso tiene que ver sobre todo cuando son personas de mucho poder, en este caso lo que ocurrió fue literalmente una culpabilización de la víctima. En este sentido, hace poco hemos visto un juicio a Elisa Mouliá con el caso de Íñigo Errejón y hemos entendido cómo son los juicios a las víctimas normalmente. Nos ha servido para darnos cuenta de que es algo normalizado.

P. Lo primero, muchas gracias. Es muy importante darle voz a las víctimas, que esta historia no se cuente desde la parte de los agresores. ¿Quizá se está produciendo un cambio en este sentido?

A.C. La violencia sexual, en las películas, no ha sido contada por mujeres, a excepción de alguna pionera que la ha

“Al final nos hemos acostumbrado o hemos normalizado una violencia que está en nuestras familias, que está en los colegios, que está en todos los sitios”

habido, como Icíar Bollaín. Siempre han sido historias contadas por hombres. Pero en los últimos dos años han salido un montón de películas sobre violencia sexual contadas por mujeres que son maravillosas. Yo creo que estamos en el momento de retomar el relato y de empezar a contar desde nuestras experiencias.

P. Primero de todo dar las gracias por la película. Voy a decir lo que yo he sentido. Hay una persona de la que se habla en dos ocasiones en todo el documental, que es el amigo que se queda en el coche. Y pensaba en la presión que habría sentido, en “¿Cómo se te ocurre dejar a tu amiga sola?” Porque también nosotros tenemos normalizadas estas situaciones: a todos nos han dicho “cuida de tu hermana”, “cuida de tu amiga”, y también “cuida de ti”, siempre es la responsabilidad de que no pase nada. Quería preguntar sobre esta parte.

A.C. Es interesante, desde luego. Es un poco la siguiente frontera. Estamos dándole muchas vueltas para pensar cómo hacer películas para chicos. No es nada fácil, todavía no hemos llegado a cómo hacerlo. Cuando digo chicos, digo chicos jóvenes, para poder generar esa reflexión desde ese otro espacio. Nosotros intentamos trabajar el ángulo hombre en la película, por así decirlo, a través de personajes de referencia; a través de los policías, por ejemplo, que el espectador, la espectadora, vea que no sólo es una feminista la que dice que se trata de una agresión, sino que un policía te dice que es, sin ninguna duda, una agresión. También a través del alcalde de Pamplona, con los comentarios que hace respecto a la educación de hijos e hijas y cómo, en ese momento, él se da cuenta de que es una situación desigual. Entonces, efectivamente, teníamos hombres de referencia, pero sabemos que hay más trabajo que se puede hacer en esa dirección. Por ejemplo, dejamos sobre la mesa el planteamiento del porno. Hay muchos temas que tocamos un poco para abrir una puerta que luego pueda explorarse más. Pero sí, creo que esa es una dirección muy importante, en la idea de corresponsabilidad y de cuidarnos también unos a otros, sin que sea una imposición al varón el cuidar a la mujer. En cuanto al amigo al que haces referencia, no quisimos tocarlo por razones personales, pero la familia le respaldó desde el principio, nunca le culparon de nada, aunque a él, obviamente, puedo suponer que le pesara. A día de hoy siguen siendo amigos y tienen una relación estupenda.

“Estamos dándole muchas vueltas para pensar cómo hacer películas para chicos. No es nada fácil, todavía no hemos llegado a cómo hacerlo. Cuando digo chicos, digo chicos jóvenes, para poder generar esa reflexión desde ese otro espacio”

E.B. El documental se presentó en marzo de 2024. ¿Qué sensaciones te llegan del público que viene a ver el documental?

A.C. El público en general que viene a ver el documental ya tiene cierta connivencia: vienen a verlo porque tienen esa sensibilidad. En nuestras proyecciones normales el ochenta por ciento suelen ser mujeres, como si el tema de la violencia sexual fuera un problema de las mujeres y no un problema social. Yo siempre doy las gracias a los hombres y a los chicos que estáis aquí, porque es un problema de la sociedad que tenemos que solucionar entre todos y todas, no es algo que “les pasa a ellas”. En los institutos es otro tipo de público, la mitad chicas y la mitad chicos. Muchos chicos me preguntan que cuál es la mínima expresión de delito. Quiero creer que no para saber “cuánto pueden hacer”, sino realmente para entender. Para situarse y entender legítimamente qué es lo que es correcto y qué no. Ahí tenemos que explicar la ley, la agresión sexual centrada en el consentimiento y poner ejemplos. Nos hemos dado cuenta, y estamos hablando de chicos entre 14 y 16, de que las chicas entendían perfectamente de lo que se estaba hablando en cuanto al consentimiento y agresión sexual pero no así los chicos, que se asombran bastante. Esto es muy interesante y aprovecho para decir que la película se puede proyectar de manera gratuita, sin pedir permiso a nadie, si es un evento gratuito y de carácter social o educativo, directamente desde una cuenta de Netflix.

“Muchos chicos me preguntan que cuál es la mínima expresión de delito. Quiero creer que no para saber «cuánto pueden hacer», sino realmente para entender”

ENTREVISTA

MARTA DEL POZO PÉREZ

igUALdad (I.G.) Es usted profesora de Derecho procesal en la USAL. ¿Cómo ha evolucionado esta disciplina en relación con la perspectiva de género? ¿Ha implantado algún enfoque concreto sobre este aspecto en las asignaturas que imparte?

Marta del Pozo Pérez (M.P.P.) La disciplina ha evolucionado significativamente porque ha sido necesario incorporar la perspectiva de género. Hasta hace relativamente poco, el Derecho Procesal no tenía en cuenta este enfoque. Sin embargo, desde el momento en que nuestras leyes lo regulan, y especialmente desde la ratificación del Convenio de Estambul –que obliga a la judicatura a interpretar las normas con esta perspectiva–, es imprescindible abordar ciertos contenidos de la asignatura desde ese prisma.

Esto abarca, por ejemplo, aspectos como la competencia en la investigación de delitos de violencia de género, el enjuiciamiento, la prueba y, especialmente, la valoración del testimonio de la víctima como prueba de cargo.

En cuanto a mi propia docencia, sin duda, he incorporado un enfoque específico. Todas las materias relacionadas con la igualdad y la violencia de género se abordan desde esta perspectiva, con el objetivo de que el alumnado tome conciencia de que, aunque formalmente vivimos en una sociedad igualitaria, la realidad es que persisten numerosas desigualdades. Es fundamental que comprendan este contexto, no solo para interpretar correctamente las normas, sino también para ejercer sus futuras profesiones con sensibilidad y compromiso hacia esa realidad.

I.G. En su labor como coordinadora de estudios de máster y doctorado relacionados con materias de igualdad, ¿qué resultados han obtenido los estudiantes en sus formaciones y cómo se han trasladado a la sociedad? ¿Cómo se pueden mejorar las titulaciones universitarias en este sentido?

M.P.P. Los resultados de nuestros estudiantes han sido realmente excelentes. Los programas de máster y doctorado que coordinamos están consolidados y han sido reconocidos con premios tanto nacionales como internacionales.



•Profesora Titular de Derecho Procesal. Universidad de Salamanca.

•Directora del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca.

Esto se refleja en la adquisición de competencias sólidas para trabajar en el ámbito de la igualdad y en la prevención y erradicación de la violencia de género.

El máster, de carácter interdisciplinar, cuenta con un núcleo común obligatorio en el que abordamos temas fundamentales como el feminismo, la evolución de los derechos de las mujeres o su situación jurídica actual. A partir de ahí, el alumnado puede especializarse en distintos ámbitos: social, humanístico o jurídico. Esta formación tan completa permite que quienes egresan trabajen, por ejemplo, ofreciendo asesoramiento en la elaboración de políticas de igualdad para las administraciones públicas, en organizaciones del tercer sector o como agentes de igualdad. Incluso hemos tenido alumnas que han sido becarias en Naciones Unidas o que hoy desempeñan su labor acompañando a víctimas de violencia de género. Todo ello, por supuesto, tiene un impacto directo en la sociedad.

En cuanto al doctorado, cada vez contamos con más investigaciones en torno a la igualdad y la violencia de género. Muchas de estas tesis se publican, lo que contribuye no solo al avance de la investigación académica, sino también a influir en el legislador o en la sociedad en general. Algunos de nuestros doctorandos imparten charlas divulgativas, participan en actividades educativas en colegios, o colaboran con programas como la Universidad de la Experiencia. Creo que el valor de estas aportaciones es indudable.

Respecto a cómo mejorar las titulaciones universitarias, estoy convencida de que todas las titulaciones de grado deberían incluir contenidos específicos sobre igualdad y violencia de género. No se trata solo de abordarlos de manera transversal, sino de contar con asignaturas obligatorias en todos los campus. Tenemos el ejemplo de Criminología, donde existe una asignatura específica de Tutela Jurídica de la Violencia de Género. Igual debería suceder en Económicas, Medicina, Derecho... En nuestro campus biosanitario, afortunadamente, ya hemos incorporado una asignatura con este enfoque, y sería deseable que se extendiera al resto de facultades y titulaciones.

I.G. En relación con su actividad investigadora, ¿podría comentar algún proyecto o investigación reciente en el que haya estado trabajando? ¿Es difícil conseguir la transferencia de resultados en este campo?

M.P.P. Os doy una primicia. En nuestra línea de investigación más reciente hemos desarrollado un proyecto de transferencia dentro del marco del artículo 83 de la LOSU, en colaboración

“(...) todas las titulaciones de grado deberían incluir contenidos específicos sobre igualdad y violencia de género”

en colaboración con la Oficina Nacional de Delitos de Odio. Se trata de una guía práctica para la aplicación de la agravante de género en los delitos de odio, que será publicada próximamente en la página web de dicha Oficina y que ya ha sido validada por su comisión de seguimiento. Es un documento breve, claro y directo, que puede marcar un antes y un después en la interpretación de esta agravante, facilitando su aplicación desde una perspectiva jurídica con enfoque de género.

En general, he tenido muy buenas experiencias en cuanto a la transferencia de conocimiento. Contamos con un equipo sólido, y eso ha permitido, por ejemplo, que obtuviéramos, mediante licitación en concurrencia pública, un proyecto financiado por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), con un presupuesto de 180.000 euros. Este estudio ha analizado la implicación de las administraciones locales en la lucha contra la violencia de género.

Además, hemos llevado a cabo otras acciones de transferencia con diferentes entidades, como la Unión de Asociaciones Familiares (UNAF) o el Consejo de la Juventud de Castilla y León. Para mí, el valor de estos proyectos reside no solo en su impacto académico o económico, sino fundamentalmente en su contribución social. La transferencia de resultados en este campo tiene un profundo componente ético y democrático: promueve derechos, igualdad y justicia.

I.G. Como especialista en la tutela de la violencia de género, ¿qué novedades al respecto contempla la nueva Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia en esta materia? ¿Qué otros aspectos deben ser objeto de mejora?

M.P.P. La Ley Orgánica 1/2025 introduce numerosas reformas, pero desde el punto de vista de la tutela de la violencia de género, destacaría especialmente la modificación del modelo de planta judicial. Se prevé la creación de tribunales de instancia, que contarán con secciones especializadas en violencia sobre la mujer. Una de las grandes novedades es la ampliación de las competencias de estas secciones, más allá de los supuestos recogidos por la Ley Orgánica 1/2004, centrada exclusivamente en la violencia ejercida por parejas o exparejas.

Esta reforma responde a una demanda histórica del ámbito académico y judicial: abordar otras manifestaciones de la violencia de género, como los delitos sexuales, la trata de mujeres con fines de explotación sexual o los matrimonios forzados. En este sentido, se amplía conceptualmente

“La transferencia de resultados en este campo tiene un profundo componente ético y democrático: promueve derechos, igualdad y justicia”

la tutela frente a la violencia de género, reconociendo nuevas realidades que hasta ahora quedaban fuera del marco competencial específico.

Ahora bien, esta ampliación competencial plantea importantes desafíos. Todavía no contamos con suficientes juzgados especializados, y sin una dotación adecuada de recursos materiales y personales, estas nuevas secciones corren el riesgo de colapsarse. Además, la ampliación también alcanza al orden jurisdiccional civil, lo que refuerza esa necesidad de inversión para garantizar una respuesta judicial eficaz.

En cuanto a los aspectos que deben mejorarse, insistiré precisamente en esa inversión en recursos humanos y materiales. Hoy en día, la atención a las víctimas sigue siendo desigual en función del territorio. No existen los mismos servicios sociales ni apoyos institucionales en todas las comunidades autónomas, lo que genera víctimas de primera y de segunda según el lugar en el que residan.

Por otra parte, la formación específica sigue siendo una asignatura pendiente. He dedicado trabajos de investigación, incluso una monografía, a la falta de formación en esta materia por parte de muchos operadores jurídicos, en particular de la judicatura. Es cierto que se ha avanzado, pero todavía queda mucho camino por recorrer para garantizar un enfoque adecuado en todos los niveles del sistema judicial.

I.G. Su carrera profesional combina la docencia universitaria, la investigación y la práctica judicial como magistrada suplente en la Audiencia Provincial de Salamanca. ¿Cómo ha evolucionado la interpretación judicial de los delitos relacionados con la violencia de género y contra la libertad sexual en los últimos años?

M.P.P. Desde mi experiencia como magistrada suplente en la Audiencia Provincial de Salamanca, puedo afirmar que, al menos en nuestro tribunal, la perspectiva de género está presente de forma clara en la interpretación de los delitos relacionados con la violencia de género y contra la libertad sexual. No se trata de una opción, sino de una exigencia normativa: así lo establece la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y así lo impone el Convenio de Estambul, que obliga a los tribunales a interpretar las normas con este enfoque.

Aplicar la perspectiva de género supone visualizar cómo los roles y estereotipos socialmente atribuidos a las mujeres por el mero hecho de serlo pueden incidir en los hechos juzgados y, en consecuencia, evita reproducir prejuicios. Nos aleja de interpretaciones estigmatizantes, como las que responsabilizan a las víctimas por su comportamiento o

“Todavía no contamos con suficientes juzgados especializados, y sin una dotación adecuada de recursos materiales y personales, estas nuevas secciones corren el riesgo de colapsarse”

vestimenta, y nos fuerza a analizar los delitos desde una comprensión realista del contexto social desigualitario en el que se producen.

Esta perspectiva permite desmontar mitos, desarticular estereotipos y garantizar que las decisiones judiciales se correspondan con una visión más justa e igualitaria. Vivimos en un contexto cultural aún marcado por visiones androcentristas, en las que el varón –heterosexual y de clase privilegiada– se toma como referencia universal. Incorporar la perspectiva de género en el ámbito judicial implica, por tanto, interpretar las normas con "gafas moradas", es decir, desde la sensibilidad frente a las desigualdades estructurales que siguen atravesando nuestra sociedad.

Y es fundamental dejar claro que este enfoque no está reñido, en absoluto, con la presunción de inocencia. Al contrario, se trata de garantizar una interpretación que tenga en cuenta todos los elementos del caso, sin sesgos ni estereotipos, pero con pleno respeto a los derechos fundamentales de todas las partes implicadas.

I.G. Usted ha reflexionado sobre los micromachismos tanto en el ámbito académico como en el judicial. ¿Cómo cree que afectan estos comportamientos sutiles a la construcción de un sistema verdaderamente igualitario?

M.P.P. Los micromachismos –que en muchas ocasiones son auténticos macromachismos– tienen una influencia directa y profundamente negativa en la construcción de un sistema verdaderamente igualitario. Pese a su aparente sutileza, perpetúan estereotipos y roles de género que sostienen estructuras patriarcales muy arraigadas en nuestra sociedad.

Cuando se toleran comentarios que cosifican o infantilizan a las mujeres, como halagos aparentemente inofensivos sobre su aspecto físico que rara vez se dirigen a los hombres en los mismos términos; cuando en reuniones se prioriza la intervención de un hombre por encima de una mujer, aunque esta haya solicitado la palabra antes; cuando se percibe que la opinión de una mujer tiene menos peso; o cuando en situaciones cotidianas, como acudir al taller mecánico, el interlocutor se dirige automáticamente al varón que la acompaña, todo ello refuerza la idea de que las mujeres ocupan un lugar secundario y condicionado en los distintos espacios sociales.

Estas actitudes –algunas normalizadas, otras abiertamente discriminatorias– impiden avanzar hacia una igualdad plena. La desigualdad no se construye solo mediante grandes gestos o normas injustas, sino también a través

“(...) es fundamental dejar claro que este enfoque no está reñido, en absoluto, con la presunción de inocencia”

de conductas repetidas, asumidas culturalmente, que refuerzan la subordinación femenina y la supremacía de la mirada masculina.

Incluso desde experiencias personales, como el hecho de que se cuestione que una mujer diga que le gusta el fútbol o que tiene conocimientos enológicos, podemos identificar cómo persisten nociones profundamente marcadas por los estereotipos de género. Por eso, insisto en que para transformar verdaderamente nuestro sistema y alcanzar una igualdad real es imprescindible erradicar tanto los micromachismos como las expresiones más evidentes del machismo estructural.

I.G. También imparte formación en igualdad a miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad. ¿Cómo percibe la receptividad de los futuros agentes de seguridad hacia la perspectiva de género? ¿Cuáles son las principales dificultades a las que se enfrentan?

M.P.P. Impartir formación en igualdad, violencia de género y perspectiva de género a miembros del Cuerpo Nacional de Policía es, sin duda, una de las experiencias más gratificantes y satisfactorias de mi labor docente. Es un colectivo con alto nivel de profesionalidad y notable sensibilidad hacia la perspectiva de género y hacia las víctimas de la violencia de género. Actualmente imparto docencia en el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, donde reciben formación especializada que les permite no sólo comprender la normativa vigente, sino también aplicar enfoques adecuados en la práctica operativa policial.

A lo largo de los años –comencé en 1999, primero en la Escuela Nacional de Policía– he observado una evolución significativa. No es lo mismo hablar de igualdad ahora que hace quince o veinte años. La conciencia sobre estas cuestiones ha crecido notablemente, especialmente entre quienes integran unidades especializadas como la UFAM (Unidades de Atención a la Familia y Mujer), cuyo personal muestra un firme compromiso con la protección y atención a las víctimas. Saben cómo investigar, cómo tomar declaración desde una mirada respetuosa y empática, y son muy receptivos a todo lo relacionado con la perspectiva de género.

En cuanto a las dificultades, muchas son estructurales y compartidas por el conjunto del sistema. Una de las más frecuentes es que, en muchos casos, las mujeres no desean continuar con el procedimiento tras una primera intervención policial. Llamen en un momento puntual de crisis pero, después, las barreras del proceso –emocionales, económicas, sociales– resultan demasiado duras. A esto se

“(...) en muchos casos, las mujeres no desean continuar con el procedimiento tras una primera intervención policial”

suma la falta de recursos humanos: no es posible asignar protección constante a cada mujer en situación de riesgo con el número de funcionarios disponible, y eso genera frustración entre los propios funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

Otro gran reto tiene que ver con los agresores reincidentes. A pesar de los esfuerzos del sistema, la resocialización de los agresores sigue siendo muy limitada, lo que choca con el mandato constitucional del artículo 25 de orientación de las penas hacia la reinserción.

En definitiva, la Policía Nacional se enfrenta a los mismos desafíos que encontramos desde el ámbito judicial o académico: falta de recursos, resistencia estructural al cambio y la necesidad de seguir profundizando en formación, prevención y protección efectiva.

I.G. ¿Cómo cree que ha evolucionado la perspectiva sobre la igualdad de género en España en los últimos años? ¿Qué avances destacaría y qué retos siguen pendientes?

M.P.P. España ha avanzado notablemente en igualdad de género en las últimas décadas. Hay que tener en cuenta que partimos de una dictadura reciente en la que las mujeres carecían de derechos básicos: existía el llamado débito conyugal, no se reconocía la violencia de género dentro del matrimonio y el Estado no intervenía en lo que ocurría en la esfera privada. Desde entonces, el progreso legislativo ha sido sustancial: contamos con una Constitución que consagra la igualdad, leyes que garantizan derechos sexuales y reproductivos –como la despenalización de los anticonceptivos o la Ley de interrupción voluntaria del embarazo–, la legalización del divorcio, la Ley Orgánica de Igualdad, la Ley Integral contra la Violencia de Género y la adhesión al Convenio de Estambul. Además, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género refleja un consenso institucional que no es menor.

También ha habido una transformación progresiva en la conciencia social. Sin embargo, persisten desafíos importantes. El techo de cristal, el suelo pegajoso y la brecha salarial siguen limitando la autonomía económica y profesional de las mujeres. Además, persiste una visión patriarcal que considera a la mujer como propiedad del hombre, bajo ideas de dominación y control que están en la base de la violencia de género.

Otro reto ineludible es la educación afectivo-sexual de la juventud. Nos enfrentamos a una realidad preocupante: los jóvenes siguen accediendo a contenidos pornográficos sin filtros ni acompañamiento crítico, lo que contribuye a la normalización de conductas sexuales violentas y a la

“El techo de cristal, el suelo pegajoso y la brecha salarial siguen limitando la autonomía económica y profesional de las mujeres”

reproducción de estereotipos de género profundamente dañinos. La falta de formación en estos temas deja en muchos casos que los modelos relacionales se construyan desde la cosificación, el control o incluso la justificación del maltrato.

I.G. ¿Cómo se puede mejorar el papel que juegan las universidades en la promoción de una sociedad más justa e igualitaria? ¿Destacaría a estos efectos alguna de las políticas implantadas por la USAL?

M.P.P. Las universidades tienen aún mucho margen de mejora en el impulso de una sociedad más justa e igualitaria. Uno de los principales avances pendientes es la inclusión obligatoria de asignaturas transversales de igualdad en todos los campus y titulaciones. También es fundamental promover e incentivar proyectos de investigación con perspectiva de género, asegurando que tengan el mismo reconocimiento en convocatorias competitivas y becas. Afortunadamente, está comenzando a cambiar la tendencia que penalizaba estas líneas de investigación, gracias en parte a la incorporación del género como categoría científica reconocida por la ANECA y al desarrollo de campos interdisciplinarios donde estas investigaciones pueden tener cabida y visibilidad.

Otra cuestión urgente es revisar y mejorar los protocolos contra el acoso en el ámbito universitario. Son, en muchos casos, claramente insuficientes. Lo señalé en una ponencia ante la Fiscalía y lo sostengo aún: deben establecerse medidas preventivas más eficaces, y cuando se presente una denuncia, debe actuarse con un análisis riguroso y equilibrado, protegiendo los derechos fundamentales de todas las partes, pero sin olvidar el derecho de la víctima a ser escuchada y protegida.

En cuanto a la Universidad de Salamanca, creo que podemos sentirnos orgullosos del camino recorrido. La USAL ha sido pionera en muchas de estas cuestiones, y la igualdad está integrada en su identidad institucional. Disponemos de estudios de género a nivel de grado, máster y doctorado, con un reconocimiento creciente tanto a nivel nacional como internacional.

Destacaría en particular la estructura de nuestra Unidad de Igualdad, que es singular entre las universidades españolas: no depende de ningún vicerrectorado, sino que es un órgano autónomo y de garantías vinculado directamente al Claustro, lo que le otorga independencia y capacidad real de actuación. Presenta informes al Claustro y su composición es paritaria, con representación equilibrada de los diferentes sectores universitarios.

“(...) nuestra Unidad de Igualdad (...) no depende de ningún vicerrectorado, sino que es un órgano autónomo y de garantías vinculado directamente al Claustro”

Además, contamos con un centro de investigación en género muy activo en el ámbito de la transferencia, divulgación e innovación. Me parece especialmente destacable una política implementada tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad: a los hombres que tradicionalmente formaban parte de equipos de gobierno universitario se les exigió que, al presentar su candidatura a un cargo de responsabilidad, incluyeran un equipo equilibrado en términos de género. En caso contrario, debían justificar documentalmente la razón. Esta medida favoreció una incorporación real y efectiva de mujeres al gobierno universitario. Yo misma accedí en ese momento como secretaria de departamento –un rol tradicionalmente feminizado–, pero hoy, ese mismo departamento está dirigido por una mujer, de hecho somos tres mujeres en el equipo directivo.

Gracias a políticas como esta, cada vez hay más mujeres en puestos de dirección y gestión, lo que sin duda contribuye a consolidar una cultura y una gobernanza universitaria más igualitaria.

I.G. Hoy en día se habla no solo de igualdad de género, sino también de interseccionalidad. En su opinión, ¿cómo podemos garantizar una inclusión efectiva para todas las mujeres, especialmente aquellas en situaciones de mayor vulnerabilidad?

M.P.P. La interseccionalidad es una categoría de análisis esencial, pero su aplicación práctica es extraordinariamente compleja. Si ya resulta difícil garantizar una igualdad efectiva para las mujeres en general –y no lo digo en tono victimista, sino como una realidad empírica–, imaginemos las dificultades que afrontan las mujeres que, además de su género, acumulan otras circunstancias que las colocan en posiciones de mayor vulnerabilidad: migrantes, racializadas, en situación de pobreza, con discapacidad, etc.

Estas mujeres sufren una discriminación múltiple, estructural y, muchas veces, invisibilizada. Si todavía no hemos logrado evitar que a las mujeres, “solo” por el hecho de serlo, se las maltrate, se las discrimine o se las trate como ciudadanas de segunda, mucho más difícil resulta articular políticas públicas eficaces para aquellas que, además, cargan con otros factores de exclusión.

Lo fundamental es partir de un diagnóstico realista, honesto y bien informado sobre las necesidades específicas de estos colectivos. No podemos limitarnos a enunciados generalistas: los marcos jurídicos y estratégicos deben traducirse en medidas tangibles, con dotación

“(...) cada vez hay más mujeres en puestos de dirección y gestión, lo que sin duda contribuye a consolidar una cultura y una gobernanza universitaria más igualitaria”

suficiente de recursos y una voluntad política clara e inequívoca de aplicarlas. De lo contrario, seguiremos escribiendo declaraciones bienintencionadas que el papel puede tolerar, pero que no inciden de manera efectiva en la realidad.

En los últimos tiempos, estamos asistiendo a un preocupante retroceso en algunas comunidades autónomas, donde se están cerrando pisos tutelados y centros de acogida, esenciales para la protección y recuperación de mujeres vulnerables. Esto es fruto, en muchos casos, de decisiones políticas influenciadas por discursos negacionistas de la violencia de género y por una desvalorización de las políticas de igualdad. En este contexto, la inversión no es solo deseable, sino absolutamente imprescindible.

Estamos en una posición comparativamente privilegiada dentro del entorno europeo, pero con enormes desafíos aún por resolver. Y si hablamos de mujeres en otros contextos internacionales –las mujeres afganas, las refugiadas, las víctimas de la violencia sexual como arma de guerra, como sucede en conflictos como Ucrania– el panorama se vuelve aún más devastador.

Hablar de igualdad real no es sólo un reto, es una verdadera utopía a día de hoy. Nos enfrentamos a un sistema que tendría que ser profundamente deconstruido, no solo desde lo institucional, sino desde el propio sujeto, desde la forma de entender al ser humano. Y eso implica siglos. No lo veremos ni nosotras, ni nuestras hijas, ni nuestras nietas. Pero no por ello vamos a dejar de empujar y de trabajar en esa dirección. No podemos tirar la toalla, se lo debemos a nuestras abuelas y a nuestras madres, pero también a nuestra hijas.

I.G. A nivel internacional, en el contexto social y político actual, ¿cuáles son los principales desafíos para evitar retrocesos en los derechos de las mujeres? ¿Es posible blindar los avances conseguidos y garantizar su continuidad?

M.P.P. En el contexto internacional actual, proteger los derechos de las mujeres frente a retrocesos es uno de los grandes desafíos. Para lograrlo, resulta imprescindible reforzar los marcos de cooperación y vigilancia desde instancias supranacionales como la Unión Europea, que está desarrollando políticas cada vez más ambiciosas en materia de igualdad.

Durante la reciente presidencia española del Consejo de la Unión Europea, una de las prioridades estratégicas fue precisamente la igualdad de género, lo que marcó un hito en el enfoque institucional de estas políticas. Es fundamental

“Hablar de igualdad real no es sólo un reto, es una verdadera utopía a día de hoy. Nos enfrentamos a un sistema que tendría que ser profundamente deconstruido (...)”

seguir avanzando en esta línea, de la mano de organismos como la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, que produce estudios y análisis de gran valor sobre violencia de género y otras formas de discriminación estructural.

Pero no basta con políticas aisladas: necesitamos una mayor integración europea, más coordinación entre Estados y más compromiso global para proteger los derechos conquistados. Porque, como bien sabemos, los derechos se construyen a lo largo de décadas, pero pueden perderse en un instante. Y, lamentablemente, hoy asistimos a amenazas reales contra los derechos de las mujeres tanto en España como en otros lugares de Europa, impulsadas por discursos reaccionarios, negacionistas y de extrema derecha.

En este sentido, es clave entender que las personas comprometidas con la igualdad somos mayoría. Debemos estar unidas y organizadas para hacer frente al avance de los extremismos y fortalecer las democracias desde una visión feminista, inclusiva y de derechos. No solo hay que blindar los avances a nivel legislativo, también debemos consolidarlos socialmente y hacer pedagogía permanente para evitar su erosión.

I.G. Como referente en el ámbito jurídico y feminista, ¿qué mensaje le gustaría transmitir a las personas jóvenes que quieren impulsar cambios que ayuden a conseguir una igualdad efectiva? ¿Conseguirán las nuevas generaciones llevar a cabo todas esas transformaciones?

M.P.P. Muchas gracias por considerarme un referente, aunque no sé si lo soy. Lo que sí puedo decir es que intento sensibilizar, formar, escuchar y transmitir herramientas a quienes se están preparando para construir una sociedad más justa. Para mí, la igualdad está en mi ADN, en los valores esenciales que sustentan una democracia real.

El mensaje que me gustaría trasladar a las personas jóvenes es que cada una, desde su vida cotidiana, puede aportar –y mucho– a la lucha por la igualdad y contra la violencia de género. Aunque parezca insignificante, cada gesto cuenta. Desde rechazar un chiste machista, hasta corregir un comportamiento injusto en una reunión, o cuestionar una actitud vejatoria. Todos y cada uno de esos actos tienen capacidad transformadora.

Las transformaciones profundas comienzan con pasos sencillos. Y aunque muchas veces parezca que nada cambia, la realidad es que sí lo hace, poco a poco, con cada voz que se alza, con cada injusticia que se señala, con cada decisión cotidiana tomada desde el respeto a la igualdad.

“El mensaje que me gustaría trasladar a las personas jóvenes es que cada una, desde su vida cotidiana, puede aportar –y mucho– a la lucha por la igualdad y contra la violencia de género”

A las nuevas generaciones les corresponde una gran responsabilidad: no reproducir discursos negacionistas que cuestionan la existencia de la violencia de género ni relativizan la desigualdad entre mujeres y hombres. Las víctimas existen, los datos son irrefutables, y cerrar los ojos no hace desaparecer la realidad. Repetir una mentira no la convierte en verdad.

¿Lograrán ellas y ellos hacer realidad esa igualdad efectiva? Ojalá, aunque probablemente llevará mucho tiempo. Como en esas sagas que me gustan tanto, en una galaxia muy, muy lejana... confío en que un día podamos vivir en una sociedad donde ya no se asesinen mujeres por el hecho de serlo, donde ser madre no implique desventaja laboral ni social, y donde el género no limite nuestras oportunidades ni nuestra libertad. Nos jugamos mucho. Estas cuestiones son una cuestión de democracia y de derechos humanos.

“confío en que un día podamos vivir en una sociedad donde ya no se asesinen mujeres por el hecho de serlo”

ARTÍCULO

BLOQUEAR SU CRECIMIENTO INTELECTUAL PARA EMPOBRECERLOS CULTURALMENTE

Hablando hace unos días con una de mis mejores alumnas, me contó que cuando tenía 19 años estaba estudiando informática y un día le avisaron formalmente: cámbiate de religión o no puedes seguir estudiando en la universidad. Lloró lo indecible. Optó por la coherencia con sus creencias, así que no tuvo más remedio que abandonar sus estudios. Es bahá'í y eso ocurrió en Teherán.

(1) ¿Pero por qué se persigue en su país de nacimiento a esta religión, a la Fe bahá'í, fundada por Bahá'u'lláh (Teherán 1817, S. Juan Acre-Palestina 1892)? (2) ¿Por qué se obstruye el acceso a la educación superior a los estudiantes bahá'ís, hombres y mujeres por igual? (3) ¿Y de qué se quejan ahora 18 relatores y expertos de Naciones Unidas? ¿Tiene algo que ver especialmente con las mujeres, con que 2 de cada 3 bahá'ís encarcelados en este último año en Irán son mujeres? Este artículo pretende dar algunas pistas para resolver estas tres preguntas.

Una pista la podemos ver en el concepto de religión, como un sistema de conocimiento y práctica individual que ha de contribuir al avance social y ha de cumplir cinco reglas: ser racional y estar en consonancia con la ciencia, abandonar la superstición, promover la libertad y el libre pensamiento, respetar la democracia y renunciar a todo tipo de violencia. Bahá'u'lláh habla de una única religión que se renueva de época en época con las mismas enseñanzas espirituales que las anteriores, pero actualizando sus enseñanzas sociales para atender



NOBEL AUGUSTO PERDU HONEYMAN

- Doctor en Filología.
- Profesor Emérito de la Universidad de Almería.

a las necesidades en evolución; compara al Fundador de cada una de las religiones con el Sol, **“el Sol de la Verdad”, que se levanta y se pone sucesivamente cada día, pero sigue siendo el mismo**; esto pudo irritar a los fanáticos de aquella época. Enseña que **las mujeres son iguales a los hombres ante Dios por lo que han de tener los mismos derechos y acceso a la educación**; en aquella época no existían escuelas laicas en el país, y desde luego que las mujeres no tenían acceso a la educación; esto también pudo irritar a los fanáticos. Insiste en que **toda persona debe investigar la verdad por su propia cuenta** para llegar a su propia creencia y entender y respetar a los demás, con los que debe relacionarse con camaradería¹; esto también pudo irritar algo más. Las autoridades religiosas de aquella época optaron por bloquear la respuesta favorable que tuvo en la población y por perseguir a todos sus seguidores. El Báb (precursor de Bahá'u'lláh) fue fusilado en 1850 **tras negarse a renunciar a lo que enseñaba**; a los seguidores más conocidos del Báb también les dieron la opción de **renunciar a sus creencias o morir**, y así se extendió la persecución feroz hasta cerca de veinte mil personas, entre los que se encontraba Tahereh, la renombrada poetisa. Bahá'u'lláh fue desterrado del país, primero a Bagdad y luego hasta lo que hoy es Turquía (entonces imperio otomano), hasta ser condenado finalmente a pasar el resto de su vida en la ciudad penal de San Juan de Acre, entonces una provincia siria del imperio. El odio de los fanáticos a las enseñanzas de Bahá'u'lláh continuó en el país de origen, donde a pesar de ello es la confesión religiosa más numerosa después del islam.

Con la revolución de 1979 se recrudeció la persecución sistemática contra los bahá'ís, pero ante el eco causado en numerosos países occidentales y las quejas de Naciones Unidas, fueron adoptando métodos más sutiles. Sin entrar en la extensa lista de medidas encaminadas a bloquear el crecimiento numérico,

“Enseña que las mujeres son iguales a los hombres ante Dios por lo que han de tener los mismos derechos y acceso a la educación”

¹ www.bahai.org/es

intelectual y económico de la comunidad, podemos entender la expulsión de los bahá'ís de las universidades como **una medida que pretende, con el tiempo, bloquear su crecimiento intelectual para empobrecerlos culturalmente**. Así, igual que a mi alumna, les ha ocurrido a miles de estudiantes y profesores. ¿Mis alumnas? Sí, colaboro como profesor voluntario en el Instituto Bahá'í de Estudios Superiores (bihe.org), una entidad fundada en 1987 en respuesta resiliente a la continua campaña del gobierno iraní que tiene por objeto negar a los bahá'ís iraníes el acceso a la educación superior.

Y con respecto a la tercera pregunta: ¿de qué se quejan ahora 18 relatores y expertos de Naciones Unidas?

18 relatores especiales de Naciones Unidas firmaron una carta conjunta (de 14 páginas, véase el enlace abajo) dirigida a las autoridades de Irán el 31 de julio de 2024 en la que señalaban:

Expresamos nuestra profunda preocupación por lo que parece ser un aumento en la persecución sistemática de mujeres iraníes pertenecientes a la minoría religiosa bahá'í en todo el país incluyendo detenciones, citaciones para interrogatorios, desapariciones forzadas, allanamientos de sus hogares, confiscación de sus pertenencias personales, limitaciones a su libertad de movimiento, así como prolongadas y consecutivas privaciones de libertad².

A continuación, indicaron su preocupación por el uso de acusaciones formuladas de forma ambigua, como «amenaza para la seguridad nacional» o «propaganda contra el Estado», para restringir sistemáticamente el ejercicio pacífico de sus derechos, y señalaban:

...Nos preocupa además la continua criminalización de la libertad de religión o creencia, la libertad de opinión y expresión y el derecho a participar en la vida cultural de los miembros de la minoría religiosa bahá'í por parte de las autoridades iraníes. El carácter

“(...) podemos entender la expulsión de los bahá'ís de las universidades como una medida que pretende, con el tiempo, bloquear su crecimiento intelectual para empobrecerlos culturalmente”

² <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownloadPublicCommunicationFile?gId=29216>

sistemático de estas violaciones representa una pauta continua de discriminación selectiva y persecución de esta comunidad y sus miembros basada en su afiliación e identidad religiosas. También nos preocupa que el grupo de personas afectadas sufra una persecución interseccional: como mujeres y como miembros de la minoría religiosa bahaí.

Comprenderán mi admiración por mis alumnas; en clase solo hablamos de traducción, pero al oír las pocas pistas que me dio esta estudiante, no he podido menos que compartir unas letras en este foro, donde se valora la resiliencia.

ARTÍCULO

IGUALDAD EN INFORMÁTICA: UNA NECESIDAD SOCIAL URGENTE

Cuando la Informática no era considerada como una tarea de alto prestigio, sino como una extensión del "trabajo de oficina", era común que las mujeres realizaran tareas de diseño algorítmico y de computación, como fue el caso de las programadoras del ENIAC (1946-1955), Jean Jennings Bartik, Betty Snyder Holberton, Frances Bilas Spence, Kathleen McNulty Mauchly Antonelli, Marlyn Wescoff Meltzer y Ruth Lichterman Teitelba, que durante la Segunda Guerra Mundial fueron las encargadas de programar la primera computadora electrónica de propósito general. Aunque su labor sentó las bases de la programación moderna, quedaron excluidas de los reconocimientos oficiales y su contribución fue reconocida décadas más tarde cuando en 1996 se estrenó el documental "Invisible Computers: The Untold Story of the ENIAC Programmers", dirigido por Kathy Kleiman, una investigadora en informática. Durante su investigación, Kleiman descubrió fotografías de la presentación del ENIAC en 1946 donde aparecían mujeres trabajando en la máquina, pero nadie en los archivos de historia de la computación sabía quiénes eran. Al investigar, descubrió que eran las programadoras originales del sistema. En 1997, las programadoras del ENIAC fueron incluidas en el Women in Technology International Hall of Fame.

Tenemos otro ejemplo de invisibilización en el caso de las mujeres que trabajaron como matemáticas e ingenieras en la NASA durante la carrera espacial en



MARÍA DEL CARMEN ROMERO TERNERO

- Profesora Titular de Tecnología Electrónica de la Universidad de Sevilla.
- Directora de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática de la Universidad de Sevilla.
- Doctora en Ingeniería Informática, Máster en Organización y Gestión de Empresas, Experta en Dirección de Servicios TI de Universidad, Máster en Ciencias Cognitivas y Experta en Ciberseguridad, Riesgos y Seguridad Digital.

la década de 1960, desempeñando un papel crucial en el desarrollo de cálculos matemáticos para el programa espacial Mercury y el alunizaje del Apolo 11. Dorothy Vaughan fue programadora pionera en el uso del lenguaje Fortran y supervisora del grupo de mujeres matemáticas afroamericanas en la NASA. Fue una de las primeras expertas en computación cuando la NASA comenzó a usar computadoras electrónicas. Antes del uso de computadoras electrónicas, la NASA dependía de "computadoras humanas", para realizar cálculos a mano. El trabajo de estas mujeres fue fundamental para el éxito de los primeros viajes espaciales tripulados de los Estados Unidos. Su historia permaneció en gran medida desconocida hasta que en 2016 se estrenó la película *Hidden Figures* (Figuras Ocultas), basado en el libro homónimo de Margot Lee Shetterly que dio a conocer su historia.

En España, cuando comenzaron los estudios de licenciatura de Informática en la década de los 80, la presencia de mujeres era notablemente superior a la actual. Por ejemplo, en el caso de la Universidad de Sevilla, en esa época, las mujeres constituían aproximadamente el 45% del alumnado en estas titulaciones. Sin embargo, a partir de 1991, con el cambio de denominación de "Licenciatura en Informática" a "Ingeniería Informática", se fue observando una disminución significativa en la matrícula femenina, hasta llegar actualmente en alguna de las titulaciones al 9%. A nivel nacional el estudio llevado a cabo por la Fundación Conocimiento y Desarrollo (2024)¹, que revela que los estudios de Informática son los que tienen menos presencia femenina con un 16% de media. Estos datos reflejan una evolución preocupante en la representación femenina en el ámbito de la informática en España, destacando la necesidad de propiciar iniciativas que fomenten la participación de las mujeres en este sector.

“En España, cuando comenzaron los estudios de licenciatura de Informática en la década de los 80, la presencia de mujeres era notablemente superior a la actual”

¹ Informe CYD 2024: ¿Cuál es el perfil del alumnado universitario y la oferta formativa de las universidades españolas? Fundación CYD, Fundación Conocimiento y Desarrollo

Por otro lado, el estudio “La situación de la investigación en informática en España”², enmarcado dentro del proyecto Women@inf financiado por el Instituto de las Mujeres y coordinado por el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUEM) y la Sociedad Científica Informática de España (SCIE) a través de su Comisión de Mujer e Informática, analiza las dificultades contextuales y de género que encuentran las mujeres para desarrollar su carrera profesional y revela que las mujeres de carreras de Informática encuentran más dificultades para cumplir con su trabajo por responsabilidades personales y cuidado de los hijos que sus compañeros hombres. Este mismo estudio muestra que las bajas tasas de matriculación de las mujeres en el ámbito de la Ingeniería Informática descienden cada año desde hace tres décadas, a pesar de que la Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) se consolida en los últimos años, y en previsiones a futuro, como el sector productivo con mayor número de puestos de trabajo y mejor pagados. Además, dado el impacto cada vez mayor de las TIC en cada uno de los aspectos de nuestra vida, esto también implica una baja implicación y participación de las mujeres en el futuro que nos espera como sociedad.

Se hace, por tanto, imperativo, por un lado, visibilizar referentes del ámbito de la Informática y, por otro lado, visibilizar el impacto social de las soluciones tecnológicas. Lo primero porque las vocaciones de las niñas y los niños se despiertan tomando como referencia a una persona (real o ficticia) que es visible y que hace cosas que les importan y les interesan. Lo segundo porque tradicionalmente las mujeres se han sentido más atraídas por estudios que, de alguna manera, les permita aportar en cuidados hacia otras personas. La Informática claramente es una disciplina transversal en la que las y los profesionales pueden elegir aplicarla en cualquier ámbito de la vida, incluida

“Se hace, por tanto, imperativo, por un lado, visibilizar referentes del ámbito de la Informática y, por otro lado, visibilizar el impacto social de las soluciones tecnológicas”

² Carina S. González, Inmaculada García, Lourdes Moreno, Edurne Barrenechea, Alicia Fornés, Alicia García-Holgado, M^a Ángeles González, Paloma Martínez (2023). **Informe Situacion_investigacion_Informatica_Women@Inf**, Instituto de las Mujeres, Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUEM), la Sociedad Científica Informática de España (SCIE), ISBN 978-84-09-54794-4

la salud y el bienestar social, y eso es necesario mostrarlo a la sociedad en general y a las niñas y niños en particular.

Relacionado con los referentes, otra cuestión a considerar es, por supuesto, los estereotipos. Se normalizan y se construyen culturalmente en torno a la información que nos llega por los medios de comunicación, por las películas, por las series, por los libros, por las redes sociales, etcétera. Por cuestiones de eficiencia, sabemos que el cerebro necesita etiquetar y clasificar rápidamente para tomar decisiones sobre la persona que tenemos delante. Esto nos limita mucho en cuanto a que estamos llenos de prejuicios que acaban propiciando el famoso efecto Pigmalión. El estereotipo de profesional de la informática como hombre, poco agraciado físicamente, de aspecto dejado y sin vida social no resulta muy atractivo para nadie como proyección profesional propia. Está claro que cualquier profesión, pero las relacionadas con la Informática más, requiere de profesionales de todos los perfiles. Cuanto más diverso sea un equipo de trabajo a la hora de desarrollar una solución tecnológica, más fácil será que la solución sea universal. Si no sensibilizamos y formamos a nuestras y nuestros profesionales de la Informática en la importancia de realizar diseños centrados en las personas a las que va dirigida la solución, podemos encontrarnos con sesgos en el uso de la tecnología que pueden potenciar desigualdades ya existentes en el mundo analógico.

Hay claros ejemplos de esto, como el que visibilizó la investigadora afroamericana Joy Buolamwini, fundadora del grupo activista Algorithmic Justice League, cuando en el transcurso de sus investigaciones sobre visión por computador demostró cómo el racismo sistémico puede codificarse y reflejarse en las inteligencias artificiales (IA). En este caso, los modelos de reconocimiento facial que se usaban para identificar rostros habían sido entrenados con imágenes que en su mayoría eran de personas caucásicas, resultando que los rostros de personas afroamericanas no eran reconocidos como tal y eran

“Si no sensibilizamos y formamos a nuestras y nuestros profesionales de la Informática en la importancia de realizar diseños centrados en las personas a las que va dirigida la solución, podemos encontrarnos con sesgos en el uso de la tecnología que pueden potenciar desigualdades ya existentes en el mundo analógico”

invisibles al reconocimiento facial. Otro caso escandaloso fue revelado por el estudio del Massachusetts Institute of Technology, publicado en febrero de 2018, que presentó fuertes inexactitudes en los principales programas de reconocimiento facial en lo que respecta a la distinción de los rostros según los grupos de población, con tasas de error inferiores al 1% para los hombres blancos y de hasta el 35% para las mujeres negras. En un tuit que se hizo viral, Nicolas Kayser-Bril, de la ONG Algorithm Watch, mostró que frente a imágenes de personas que sostienen un termómetro en la frente, el programa de análisis de imágenes "Google Vision" reconocía "binoculares" en una mano blanca y "un arma" en una mano negra.

Afortunadamente, la visibilidad que dieron a estos casos de flagrante injusticia, como resultado del uso de una tecnología sesgada, provocaron la retirada de las soluciones sesgadas y aceleraron un movimiento de concienciación en buenas prácticas. Del mismo modo, a nivel legislativo europeo derivaron en la reciente ley AI Act y en el concepto de Inteligencia Artificial Responsable o Trustworthy AI. Bajo este concepto se incluye la obligatoriedad de que las personas sean el centro del desarrollo tecnológico para que la tecnología esté al servicio de las personas, no las personas al servicio de la tecnología. En este contexto, es crucial contar con equipos de profesionales diversos y, además, que esos equipos trabajen en el marco de unas buenas prácticas que garanticen la eliminación de sesgos y que no repliquen ni potencien las desigualdades debidas a los propios estereotipos culturalmente adquiridos. Se debe reflexionar y actuar sobre la baja presencia de mujeres en estos equipos, en no pocos casos incluso anecdótica.

Hay iniciativas muy interesantes que intentar trabajar en este sentido, como, por ejemplo, **Inspiring Girls**, que está focalizada en aumentar la ambición profesional de las niñas, así como sus expectativas laborales, sobre todo en sectores menos feminizados como los STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Se trata de poner en contacto a niñas

“(...) es crucial contar con equipos de profesionales diversos y, además, que esos equipos trabajen en el marco de unas buenas prácticas que garanticen la eliminación de sesgos y que no repliquen ni potencien las desigualdades debidas a los propios estereotipos culturalmente adquiridos”

en edad escolar con mujeres profesionales de todos los sectores, que les sirvan de ejemplo y referente, ayudándolas a visibilizar la amplia variedad de profesiones y trabajos que existen sin que el género suponga ninguna limitación. Estas voluntarias comparten su experiencia con las niñas, inspirándolas y transmitiéndoles valores como el esfuerzo y la constancia, para que apunten alto y puedan ser lo que quieran ser. Otra iniciativa es 11F, cuyo objetivo es visibilizar el trabajo de las mujeres que se dedican a las áreas STEM, creando así referentes femeninos para la infancia que puedan contribuir a la elección de estas áreas como carreras profesionales, y también conocer los diferentes factores que afectan a la situación actual de la mujer en las áreas STEM para fomentar prácticas que conduzcan a su eliminación y alcanzar la igualdad de género en el ámbito científico. En mi caso puedo hablar de **Científicas: Pasado, Presente y Futuro**, donde participo junto con otras cuatro científicas de la Universidad de Sevilla y Paco Vega, compañero técnico de laboratorio del que surgió la idea. Con esta obra pretendemos resaltar la importancia de la ciencia, incentivar vocaciones científicas y visualizar el papel de la mujer en la ciencia. En especial, queremos acercar a las niñas a este mundo, ofreciéndoles referentes en los que puedan sentirse reflejadas. Creemos que una de las mejores formas de reducir la poca presencia femenina en las profesiones relacionadas con las STEM es dar visibilidad a la labor que han realizado y realizan muchas mujeres en estos campos: “si ellas lo hicieron, si ellas lo hacen, yo también puedo hacerlo”. Asimismo, también en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática de la Universidad de Sevilla, se han realizado acciones como crear una red sorora entre las estudiantes y las profesoras de la Escuela para que se den apoyo y acompañamiento mutuo, promover reuniones de convivencia estudiantil para reforzar vínculos, ofrecer formaciones complementarias a todo el estudiantado que les sensibilice en las cuestiones de igualdad y en la importancia de desarrollar soluciones tecnológicas justas y también se promueven colaboraciones con asociaciones de ámbito social para visibilizar la

“Creemos que una de las mejores formas de reducir la poca presencia femenina en las profesiones relacionadas con las STEM es dar visibilidad a la labor que han realizado y realizan muchas mujeres en estos campos (...)”

Informática como profesión de futuro en zonas más desfavorecidas.

Respecto a la investigación en Informática, es fundamental en el diseño de los estudios considerar la dimensión de género. Hay guías a nivel europeo que facilitan este proceso a los equipos de investigación para desarrollar el GAP (Gender Action Plan), que hay que adaptar y aterrizar a los aspectos específicos de la investigación concreta que se esté abordando. Por ejemplo, entre los años 2011 y 2013, la iniciativa Gender in research as a mark of excellence³, financiada por la Comisión Europea, proponía un programa de herramientas y formación que permitieran a las y los científicos integrar los aspectos de género en sus investigaciones, incluyendo la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la dimensión de género en las investigaciones, contribuyendo a mejorar la investigación. En 2016, investigadores con preocupación por la cuestión publicaron las guías “The Sex and Gender Equity in Research (SAGER)”⁴ que, tras un análisis exhaustivo de trabajos previos en la cuestión, proponían un procedimiento comprensible para informar desde la perspectiva del sexo y género en el diseño de los estudios científicos, en el análisis de los datos y en los resultados e interpretación de los descubrimientos realizados. Estos documentos fueron diseñados inicialmente para guiar a las y los autores en la preparación de sus artículos científicos, pero resultan útiles también tanto para editores como para supervisores científicos, para integrar la evaluación del sexo y género en todos los artículos como parte integral del proceso editorial. Posteriormente, en 2020, la Comisión Europea publicó “How inclusive analysis contributes to research and innovation – Policy Review”⁵ y, más recientemente, en

“Respecto a la investigación en Informática, es fundamental en el diseño de los estudios considerar la dimensión de género. Hay guías a nivel europeo que facilitan este proceso a los equipos de investigación para desarrollar el GAP (Gender Action Plan), que hay que adaptar y aterrizar a los aspectos específicos de la investigación concreta que se esté abordando”

³ Gender in EU-funded research - Toolkit and Training. Yellow Window

⁴ Heidari, S., Babor, T.F., De Castro, P. et al. Sex and Gender Equity in Research: rationale for the SAGER guidelines and recommended use. Res Integr Peer Rev 1, 2 (2016). doi.org/10.1186/s41073-016-0007-6

⁵ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Gendered innovations 2. How inclusive analysis contributes to research and innovation, Policy review, Publications Office of the European Union, 2020. data.europa.eu/doi/10.2777/316197

España, el CSIC publicó en 2023 “Recomendaciones para la inclusión del género en los contenidos de investigación”⁶. Todo esto no es más que una muestra de cómo, afortunadamente, la dimensión de género en las investigaciones ha pasado a adquirir un papel protagonista que incluso es evaluable en las convocatorias de financiación europeas y nacionales.

Si lo aterrizamos, por ejemplo, al caso del proyecto que lidero en el que actualmente nuestro grupo se encuentra trabajando “ARTIFACTS: GenerAtion of Reliable syntheTic health data for Federated leArning in seCure daTa Spaces” (USE - PID2022-141045OB-C42), junto con la Universidad Politécnica de Cataluña y la Universidad Carlos III de Madrid, al tratarse de un proyecto de base tecnológica, donde se usa IA aplicada al ámbito de la Salud, debemos plantearnos las siguientes preguntas: ¿en qué se diferencian los problemas de hombres y mujeres? ¿en qué podrían ser diferentes las soluciones? ¿en qué podrían ser diferentes las contribuciones de hombres y mujeres a los programas? ¿en qué podrían afectar las actividades de manera diferente a mujeres y hombres? A partir de ahí, hay que tener en cuenta la dimensión de género y estas cuestiones no sólo en los datos que se manejan (la población equilibrada por sexos, poner especial cuidado en posibles correlaciones entre los datos y el sexo de la población), sino también en las personas a las que va dirigida la tecnología que se desarrolle (la población participante en el estudio debe estar equilibrada por sexos y poner especial cuidado en identificar posibles diferencias en barreras de uso que puedan encontrarse por sexo) y en el diseño mismo de la solución, en el que se deben seguir estándares y buenas prácticas centrados en el usuario y poner especial atención a que nuestro diseño sea universal y no alimente brechas o sesgos.

“(...) la dimensión de género en las investigaciones ha pasado a adquirir un papel protagonista que incluso es evaluable en las convocatorias de financiación europeas y nacionales”

⁶ María del Carmen Mayoral Gastón and Ana María López Sala and Remedios Zafra and Teresa Suárez González and Esther Garcés and M^a Ángeles Pozo-Bayón and Nuria E. Campillo and Ascensión Olmo Orozco and Marisol Faraldos and Penélope González-Sampériz and Felipe Criado-Boado and Teresa Valdés-Solís Iglesias and María Cuesta Ruiz and Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC (2023). Recomendaciones para la inclusión del género en los contenidos de investigación. doi.org/10.20350/digitalCSIC/15694

Todo esto pone de manifiesto que nunca la Informática fue tan determinante para el avance de la sociedad. Ahora usamos soluciones tecnológicas para todo, tanto en nuestra esfera profesional como nuestra esfera privada, por ello, la igualdad en la Informática, desde los distintos aspectos, es ahora una necesidad social urgente de la que entidades públicas y privadas deben ser conscientes para actuar ya.

“(...) nunca la informática fue tan determinante para el avance de la sociedad”

Agradecimientos:

This work was partially funded by Grant PID2022-141045OB {C41,C42,C43} funded by MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ and FEDER A way of making Europe in ARTIFACTS Project: generAtion of Reliable syntheTic health data for Federated leArning in seCure daTa Spaces

ARTÍCULO

LA INTERSECCIONALIDAD COMO INSTRUMENTO PARA ABORDAR LAS DESIGUALDADES DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD

Cuando nos aproximamos a los datos numéricos que dibujan la situación de la mujer con discapacidad, la interpretación que surge de estos es unívoca: la cristalización de la discriminación. Resulta indiferente que analicemos el empleo, el nivel formativo, la brecha salarial, el acceso a la vivienda o la violencia de género: las mujeres con discapacidad siempre parecen configurar el grupo (o uno de los grupos) en el que se materializa más nítidamente la desigualdad: si queremos plasmar la situación en dos palabras, estas son la de mayor vulnerabilidad (frente a todos y en todos los contextos y ámbitos).

Por ilustrar muy brevemente estas afirmaciones dado que no podemos ser exhaustivos por motivos de espacio, tan solo apuntar que la tasa de empleo de la mujer con discapacidad es de un 28,3%, lo que en la práctica supone la mitad que en la población general, según los datos que refleja en la última actualización del INE el informe 'El Empleo de las personas con discapacidad 2023' (Instituto Nacional de Estadística, 2024). La formación no arroja datos más alentadores: el 28,8% de las mujeres con discapacidad no supera los estudios primarios, el 18,9 % tiene estudios secundarios y la formación superior solo la alcanzan el 6,7%. Para terminar este recorrido, debemos indicar que el 80 % de las mujeres (sic) con discapacidad en España ha sufrido algún tipo de violencia de género. El título del Manifiesto de la Fundación CERMI Mujeres para el Día de la Mujer de 2025 tiene el revelador lema "Yo sí te creo".



**PILAR SÁNCHEZ
LÓPEZ**

•Profesora Titular de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Almería.

Estas estadísticas, aunque con ligeras variaciones, llevan reiterándose año tras año. Si existen mejoras, siempre tienen una magnitud menor que entre los hombres con discapacidad y las mujeres sin estas. Si alguna circunstancia empeora los datos, como ocurrió en la pasada pandemia, son el grupo más perjudicado y que más tarda en recuperar niveles anteriores. Ante la tozudez de los datos, estamos pues ante un panorama complejo en el que es necesario ahondar, ya que el mero reconocimiento de esta realidad y muchos programas de intervención no parecen conseguir el impacto esperado.

En 2006 la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, tratado referente a nivel internacional y asumido por prácticamente todo el planeta, si bien no tiene un enfoque de género apunta al concepto de la doble discriminación, término que comenzó a popularizarse tanto en la literatura, como en los discursos y algunas propuestas de actuación. La doble discriminación está sustentada en la creencia de que la combinación de dos o más factores aumenta de manera sustancial la discriminación. Se ha hecho referencia, incluso, a la triple discriminación cuando concurre la condición de discapacidad intelectual.

Sin embargo, este abordaje tiene una debilidad: se consideran simultáneamente dos o más ejes de desigualdad, pero se sitúan en el mismo plano, asumiendo que su relación toma siempre la misma forma en todas las personas, en este caso, en todas las mujeres y que sus efectos son aditivos. Esta limitación se traslada automáticamente a la manera de acometer esta problemática: la concepción de una realidad moldea siempre las formas de identificar, evaluar e intervenir en la misma. Y es que el hecho de abordar varios ejes de forma simultánea no implica que se tenga en consideración la interacción que se produce entre estos y la forma que toma en cada caso en particular. La Unión Europea, siguiendo este espíritu, ha puesto en marcha organismos de igualdad que atienden distintos tipos de discriminación (como la Fundamental Rights Agency), de forma que el abordaje es común para varios ejes de discriminación,

“Ante la tozudez de los datos, estamos pues ante un panorama complejo en el que es necesario ahondar, ya que el mero reconocimiento de esta realidad y muchos programas de intervención no parecen conseguir el impacto esperado”

sin ahondar en su interacción. Supone, evidentemente, un avance de coherencia conceptual y práctica y de optimización de recursos, pero sigue estando implícita una lógica sumativa que puede llegar a ignorar o atender de forma parcial algunas realidades.

A finales de los 90 surge en el seno del feminismo y, más concretamente de la lucha racial, el término de interseccionalidad. Fue acuñado por Kimberlé Crenshaw, abogada afroestadounidense, quien en 1989 puso sobre el tapete el debate sobre el lazo que existe y al que se enfrentan quienes sufren simultáneamente discriminación por prejuicios raciales y de género: el activismo era fundamentalmente negro y el feminismo era blanco, por lo que la mujer racializada quedaba en cierto modo desdibujada y no se reconocía la particularidad de la complejidad de la discriminación de la que era víctima. Este concepto se ha trasladado desde entonces a la diversidad de interacciones que pueden darse entre género, religión, raza, orientación sexual o discapacidad. Pronto quedó reflejado a nivel internacional, como recoge la Declaración de Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la ONU de 1993.

Podemos recapitular, pues, estas diferentes perspectivas sobre la discriminación, siguiendo a Hancock (2007): desde la monofocal, que aborda un solo eje de desigualdad que se convierte en principal (mujer o persona con discapacidad, en el caso que nos ocupa), la de la discriminación múltiple, que si bien contempla más de un eje de desigualdad no prioriza uno sobre otro, por lo que tiene una consideración estática y común para todo el grupo de interés y la visión interseccional, en la que también se contempla más de un eje de desigualdad, pero, y ahí está la novedad, las relaciones que se establecen entre ellos son dependientes tanto del contexto como del caso en particular, por lo que se conciben de forma dinámica.

El término (interseccionalidad), pues, está plenamente asumido y aceptado desde la teoría y la academia, si bien el paso a la práctica no ha visto estos niveles de desarrollo. Las dificultades de aplicación han sido señaladas por los distintos trabajos que se han aproximado a esta perspectiva.

El término (interseccionalidad), pues, está plenamente asumido y aceptado desde la teoría y la academia, si bien el paso a la práctica no ha visto estos niveles de desarrollo. Las dificultades de aplicación han sido señaladas por los distintos trabajos que se han aproximado a esta perspectiva"

El inicio de la tarea interaccional es la asunción de la transversalidad del género y debe pasar, necesariamente, por la detección de los ejes de desigualdad para a continuación, lo que es más importante, poner el foco en la persona o grupo de personas. No se trata, si se nos permite la expresión, de conocer “cuánta” discriminación sufre una persona si concurren diversos factores, sino el modo en que se concreta el proceso para dar respuesta efectiva y comprender diferencias cualitativas cuando se mezclan el género y la discapacidad.

Más allá del plano meramente actitudinal, algunas iniciativas que han llevado a la práctica esta visión de la discriminación de la mujer con discapacidad han reflexionado acerca de ciertas dificultades para su implementación. Como nos indican Coll-Planas y Solá Morales (2019), las políticas dirigidas a colectivos concretos tienen dificultades para asumir más de un eje de desigualdad, lo que a la postre pueden simplificar, estandarizar a su target mujeres con discapacidad, sin tener en cuenta la variabilidad interindividual dentro del grupo. A la hora de la verdad, algunas prácticas políticas y organigramas administrativos fragmentan la realidad y, sin pretenderlo, introducen sesgos.

Asimismo, factores como el vacío legal, las interpretaciones contradictorias de la interseccionalidad dentro de las administraciones, la segmentación de las estructuras organizativas y la falta de datos desagregados se convierten en obstáculos para implementar abordajes interseccionales entre las mujeres con discapacidad (La Barbera, 2024).

De lo anteriormente expuesto no debe deducirse la inaplicabilidad de un planteamiento interseccional. Antes bien, debemos reivindicar que debe ser la opción prioritaria de intervención: no en vano, se dice que la mujer con discapacidad está transitando su primera ola de feminismo (Caballero Pérez, 2018). Sin embargo, la profusa literatura sobre el asunto no debe dejar de alertarnos sobre las dificultades que surgen o pueden surgir en el futuro. Terminaremos, pues, con una última reflexión: durante un tiempo asistimos a la moda de adjetivar como “inclusivo” cualquier acción,

“No se trata, si se nos permite la expresión, de conocer «cuánta» discriminación sufre una persona si concurren diversos factores, sino el modo en que se concreta el proceso para dar respuesta efectiva y comprender diferencias cualitativas cuando se mezclan el género y la discapacidad”

programa o actuación que incluyera a personas con discapacidad, lo que en la práctica suponía en muchos casos, trivializar y traicionar tanto la filosofía como la praxis de la inclusión. Corremos el riesgo de que ocurra lo mismo con la interseccionalidad: el hecho de establecer una relación entre el género y la discapacidad y hablar de la discriminación resultante no deviene mágicamente en un abordaje interseccional. La apuesta por la interseccionalidad no debe quedarse en una mera toma de posición por nuestra parte hacia la(s) desigualdad(es). La incorporación de una mirada interseccional a la situación que viven las mujeres y niñas con discapacidad debe estar acompañado del conocimiento de prácticas y herramientas que nos permitan un análisis cabal de la complejidad que entraña la discriminación y las desigualdades.

“el hecho de establecer una relación entre el género y la discapacidad y hablar de la discriminación resultante no deviene mágicamente en un abordaje interseccional”

Referencias:

- Caballero Pérez, I. (2018). Feminismo y discapacidad: El derecho humano a la educación inclusiva desde una perspectiva de género. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies* 7:5-13.
- Coll-Planas, G. y Solà-Morales, R. (2019). *Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales*. Ajuntament de Terrassa. Disponible en <https://igualtatsonnect.cat/wp-content/uploads/2019/09/Publicacion-Igualtats-Connect-ES.pdf>
- Hancock, A. M. (2007). Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm. *Politics & Gender*. vol 3 (2), 248-254. <https://doi.org/10.1017/S1743923X07000062>
- Instituto Nacional de Estadística (2024). *El empleo de las personas con discapacidad*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- La Barbera, M. (2024). La interseccionalidad como perspectiva analítica para la inclusión de los grupos más desfavorecidos de mujeres en las políticas públicas. *En Observatorio sobre Feminismo y Discapacidad. 12 lecciones magistrales*. Ed. Cinca.

ARTÍCULO

DEMOCRACIA PARITARIA, MUJER Y GOBERNANZA UNIVERSITARIA

Introducción

La aprobación de la nueva Ley 2/2023, del Sistema Universitario, y la consiguiente apertura de un proceso estatuyente por la necesidad de adaptación de la normativa universitaria, ha supuesto una oportunidad no solo para profundizar en la democratización, renovación y modernización de nuestro sistema de educación superior, sino para superar las desigualdades de género en su gobernanza.

Sin embargo, a lo largo de nuestra historia la perspectiva de género ha sido la gran ausente en su gestión y gobierno, situándose en ocasiones como un reducto inexpugnable ajeno a la legislación y normativa nacional en materia de proporción equilibrada en los puestos de toma de decisión entre mujeres y hombres que introdujo la Ley 3/2007, de igualdad.

En nuestras casas de estudio está el éxito o no de esta prometeica empresa, a fin de que esta no sea una oportunidad perdida más para tomar cartas en el asunto y evolucionar de las recomendaciones y las declaraciones de principios a las normas imperativas, de la igualdad formal a la igualdad material. En ese sentido, la Ley 2/2024, de representación paritaria, aprobada en la actual legislatura, no dio un paso al frente para introducir de una vez los criterios aplicados a la representación política en el marco universitario.

Así, analizaremos los resultados de una desigualdad e infrarrepresentación en la toma de decisiones, respondiendo de forma poliédrica a un cúmulo de factores. De ellos, destacamos la falta de corresponsabilidad y la consecuente carga de cuidados sobre



EMILIO FERRERO GARCÍA

- Graduado en Derecho y Máster en Estudios Interdisciplinares de Género por la Universidad de Salamanca.
- Personal Docente e Investigador en Formación de Derecho Constitucional en la USAL.
- Director General del Observatorio Iberoamericano en Derechos LGTBIQ+

las mujeres, así como a la perpetuación de sesgos de género. Esta combinación afecta tanto a su crecimiento político en términos universitarios como en su promoción profesional, al exigirse una serie de requisitos y categoría profesional a la que las mujeres tardan más en acceder que los hombres, con la consiguiente brecha salarial, dada la pervivencia de la división sexual del trabajo y su segregación vertical y horizontal en sede universitaria.

Órganos unipersonales o la marginación de las mujeres

Ciertamente, las mujeres ya no constituyen una minoría simbólica en la gestión universitaria, pero todavía se encuentran con importantes trabas fácticas para alcanzar cotas siquiera cercanas a la paridad. Tal es la situación en el marco de los órganos unipersonales, *verbi gratia*: rectores, decanos y directores, donde el techo de cristal es feroz y cuantitativamente abrumador.

No podemos ignorar el crecimiento exponencial del número de rectoras en las universidades españolas, del exiguo 2% que padecíamos hace apenas diez años hasta el actual 26%, cifra absolutamente decepcionante e insuficiente en términos de proporción equilibrada.

Del mismo modo, es necesario profundizar en estos datos y preguntarnos cómo se encuentra dicha brecha de género en nuestras universidades públicas, donde cabría esperar que se viese más reducida que en el ámbito privado. Sin embargo, los datos arrojan una realidad muy diferente con apenas un porcentaje del 33% de universidades públicas dirigidas por una mujer, frente al 67% que ocupan las privadas¹.

Si además ponemos en relación estos datos con la proporción que respectivamente ocupan entre las pares de su naturaleza las universidades públicas vuelven a ser las grandes perdedoras de la batalla por la igualdad de género, representando estas apenas un vergonzante 16%, que sin embargo sí se acercaría

“Ciertamente, las mujeres ya no constituyen una minoría simbólica en la gestión universitaria, pero todavía se encuentran con importantes trabas fácticas para alcanzar cotas siquiera cercanas a la paridad”

¹ Así las cosas, actualmente las cuentan con mujeres al frente de los equipos rectorales de gobierno las universidades de Alicante, Valencia, Jaume I, Autónoma de Madrid, Pompeu Fabra y Huelva, a las que en este último año se han sumado las de León, La Rioja y Cantabria, al tiempo que abandonaban la lista las universidades del País Vasco y Politécnica de Cartagena.

a los umbrales mínimos del 40% de la presencia equilibrada en el seno de las universidades privadas².

No obstante, cabe señalar que una razón que nos permite explicar la mayor participación de las mujeres como rectoras en universidades privadas es precisamente su designación y no elección democrática, no concurriendo a unas elecciones rectorales sino siendo nombrada por una junta o patronato en que el gobierno universitario bicefálico es compartido con una presidencia o cancillería, viéndose muy limitadas sus funciones³.

Órganos colegiados y desequilibrios de género

Sin embargo, no son los órganos colegiados espacios igualitarios en que las mujeres accedan libres de trabas, pues, si bien más cercanos a la proporción equilibrada, pervive una tendencia dominante de preeminencia masculina, mayor aún en las facultades STEM.

Buena muestra es que apenas un 22% de mujeres universitarias ocupan cargos de gestión, apreciando igualmente una división sexual del trabajo en las tareas desempeñadas en el seno de los equipos directivos en los distintos niveles de gestión universitaria, tanto de las facultades, escuelas, centros e institutos de investigación y departamentos, así como el Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno.

Por ejemplo, las secretarías tienden a ser ocupadas por mujeres, en contraposición con las direcciones, ocupadas por sus compañeros varones, relegadas pues a funciones auxiliares y fedatarias frente a tareas de liderazgo, así como competencias tradicionalmente asociadas a los sesgos del género femenino en los equipos de gobierno, como serían los vicerrectorados de salud, estudiantes, inclusión, ordenación académica o igualdad, frente a otras áreas tradicionalmente reservadas a los hombres como economía o profesorado.

“(...) apenas un 22% de mujeres universitarias ocupan cargos de gestión, apreciando igualmente una división sexual del trabajo en las tareas desempeñadas en el seno de los equipos directivos en los distintos niveles de gestión universitaria (...)”

² Estos datos desglosados con mayor profundización, al igual que la investigación de la que se nutre y resulta este artículo de divulgación pueden ser consultados en Ferrero García, E. (2025). La forma de gobierno universitario con perspectiva de género: análisis de la participación de las mujeres en la gobernanza universitaria y propuesta de reforma. En Y. B. Martínez Pérez (Coord.), *Género, Derecho y Cibercriminología*. Tirant lo Blanch México.

³ Se incluyen en este listado las universidades de Navarra, San Jorge, Internacional de Valencia, CUNEF, Católica de Ávila, Alfonso X, EUNEIZ de Vitoria-Gasteiz, Atlántico Medio, Católica San Antonio de Murcia, Europea de Madrid y Canarias, Internacional Villanueva, CEU San Pablo.

Propuestas de reforma a modo de conclusiones

De esa forma, el principio consagrado en la Ley 3/2007 puede y debe ser extendido en primer término a los órganos colegiados. Es preciso reconocer las numerosas dificultades que el propio sistema universitario plantea, puesto que muchos de estos órganos constan de un nutrido número de miembros natos⁴, al tiempo que la elección de representantes en órganos como el Claustro no responden a listas formales de agrupaciones sino candidaturas individuales, des-concentradas, abiertas y desbloqueadas.

Empero, no son pocos los elegidos por órganos colegiados, como sería el caso del Consejo de Gobierno respecto al Claustro Universitario, de manera que pueden implementarse medidas de elección paritaria por sectores (PDI, PTGAS y estudiantado), como ya se implementan y regulan reglamentariamente en universidades como la de Salamanca.

Vista esta situación, proponemos la proclamación de candidaturas electas en representación de cada sector de aquellas más votadas con independencia de su género, correspondiente al 20% del total de puestos a cubrir, de manera que el 80% restante sea completado de forma paritaria entre los candidatos hombres más votados y las candidatas mujeres más votadas (40-40%), de manera que la carga fuese depositada sobre las Juntas Electorales y no sobre el cuerpo electoral.

De otra parte, el principio de composición equilibrada sí sería plenamente factible en su aplicación para la elección de la membresía de comisiones delegadas, representación en Consejo Social y equipos de gobierno a nivel rectoral y decanal, siguiendo la estela de la Ley de representación paritaria 2/2024, en lo relativo a la conformación del Gobierno.

De otra parte, resulta fundamental blindar la autonomía funcional e independencia de las Unidades de Igualdad, a nuestro juicio concebidas más convenientemente como comisionadas colegiadas del Claustro Universitario y, por consiguiente, nombradas y

“De otra parte, resulta fundamental blindar la autonomía funcional e independencia de las Unidades de Igualdad (...)”

⁴ Normalmente titulares de órganos unipersonales mayoritariamente ocupados por hombres, razón por la cual es fundamental la aplicación de la composición equilibrada sobre los órganos de participación y representación de los distintos sectores universitarios.

separadas por él, evitando la eventual dependencia que pudiera generarse por parte del equipo rectoral de turno y las posibles injerencias que pudiese producirse en su actuación como órgano garante y desarrollo de la igualdad de género, de forma equivalente a la Defensoría del Universitario, así como dotada presupuestaria y personalmente.

Finalmente, cabe concluir que la introducción de la presencia equilibrada resulta profundamente compleja, debido a la propia naturaleza y particularismo de la forma de Gobierno universitario, su pretérito poder independiente y su actual autonomía constitucionalmente consagrada (art. 27.10 CE). Empero, ese principio no puede esgrimirse espuriamente para tratar de frenar la obligación constitucional de los poderes públicos de remover cuantas trabas nieguen el ejercicio de la igualdad efectiva (ex art. 9.2 CE). No existe democracia sin igualdad de género, ni puede existir sin la garantía de la cosoberanía que mujeres y hombres ostentan, también en la universidad y su gobierno.

Por todo ello, la ponderación entre la autonomía universitaria y la igualdad real y efectiva habrá de presidir el frontispicio de la arquitectura normativa e institucional a articular para la introducción de la proporción equilibrada en el gobierno universitario. Si bien el carácter tuitivo de nuestro Estado constitucional habrá de buscar un equilibrio que, no obstante, habría de decantarse en favor de la tutela efectiva de los derechos inherentes a la persona y la consecución de los fines y principios que guían nuestra carta magna.

En definitiva, la Universidad se ha erigido fácticamente en estos últimos quince años de avance de la democracia paritaria como una isla a modo de reducto de la no intervención del Estado en materia de igualdad de género en la gobernanza y representación, dada la falta de ambición y coraje político a la hora de extender su ámbito de aplicación a lo que no es sino una forma de gobierno que, con todas sus particularidades no puede dar la espalda a la sociedad y a los requisitos y principios que hemos consagrado y aplicamos.

“No existe democracia sin igualdad de género, ni puede existir sin la garantía de la cosoberanía que mujeres y hombres ostentan, también en la universidad y su gobierno”

Tenemos, en conclusión, una deuda como sociedad para revertir esta situación y dar la vuelta a estas cifras de desigualdad manifiesta en la Universidad española en su misión y obligación moral de revertir cuantos privilegios y desigualdades niegan un reparto equitativo y justo del poder y su ejercicio, como culminación última de la democracia sustantiva, también universitaria, ante la que no podemos permitirnos ofrecer una oportunidad perdida más.

Bibliografía seleccionada:

- Alberdi Alonso, I. (1996). El poder de las mujeres en las instituciones públicas. En R. M.^a. Radl Philipp (Ed.), *Mujeres e institución universitaria en occidente. Conocimiento, investigación y roles de género* (pp. 69-86). Universidade de Santiago de Compostela.
- Cuevas López, M. y Díaz Rosas, F. (2015). Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria, *EducationPolicy Analysis Archives*, 23 (106).
- Ferrero García, E. (2025). La forma de gobierno universitario con perspectiva de género: análisis de la participación de las mujeres en la gobernanza universitaria y propuesta de reforma. En Y. B. Martínez Pérez (Coord.), *Género, Derecho y Ciber-criminología*. Tirant lo Blanch México.
- Mentado Labao, T., Montané López, A. y Olivé Ferrer, M.^a C. (2012). Espacio de género. Una política en las universidades españolas a favor de la igualdad. En I. Vázquez Bermúdez (Coord.), *Investigación y género. Inseparables en el presente y en el futuro* (pp. 1153-1168). Ed. Universidad de Sevilla.
- Pastor Gosalbez, I. y Acosta Sarmiento, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad Española. Avances y retos. *Investigaciones Feministas*, 7 (2), 247-271.
- Varela Caruncho, L y Traba Díaz, A. (2010). Diagnóstico de la igualdad en la universidad. Un caso práctico. En I. Vázquez Bermúdez (Coord.), *Investigaciones multidisciplinarias en género* (pp. 1139-1163). Ed. Universidad de Sevilla.

“Tenemos, en conclusión, una deuda como sociedad para revertir esta situación y dar la vuelta a estas cifras de desigualdad manifiesta en la Universidad española (...)”

ESPECIAL UNIDADES DE IGUALDAD

UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD. UNIVERSIDAD DE GRANADA



UNIVERSIDAD DE GRANADA

• **Mar Venegas Medina**
Vicerrectora de Igualdad,
Inclusión y Compromiso
Social.

• **Juncal Gutiérrez Artacho**
Directora de la Unidad de
Igualdad y Diversidad.

Personas que componen
la Unidad de Igualdad y
Diversidad:

• **María de los Ángeles
Díaz Corchuelo**

• **Pedro López Graos**

• **Carolina Martín Martín**

• **Ana Portillo Portillo**

Contextualización y Retos Actuales:

igUALdad (I.G.) En el contexto actual, ¿cuáles consideran que son los principales retos que enfrentan las unidades de igualdad dentro de las universidades públicas españolas?

Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Granada (UID-UGR) En el contexto actual, consideramos que las universidades públicas españolas se enfrentan a varios retos importantes. En primer lugar, la necesidad de consolidar nuestro compromiso institucional más allá del cumplimiento formal de normativas. Muchas veces, las unidades carecemos de recursos humanos y materiales suficientes para llevar a cabo una labor transformadora real y sostenida en el tiempo.

Otro reto clave es la resistencia cultural o institucional al cambio. Aunque los discursos sobre igualdad están cada vez más presentes, aún persisten estructuras jerárquicas y prácticas académicas que reproducen desigualdades de género, especialmente en lo que respecta a la carrera investigadora, la conciliación o la violencia de género en contextos universitarios. Además, hoy en día es especialmente preocupante el crecimiento de los discursos antigénero, que cuestionan o directamente atacan las políticas de igualdad y los estudios de género. Este tipo de discursos, que se articulan desde distintos frentes ideológicos y sociales, no solo niegan la existencia de las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, sino que también desacreditan el trabajo de las unidades de igualdad y los avances logrados en materia de derechos.

Especialmente preocupante es el cuestionamiento que estos discursos anti género hacen sobre la violencia sexual y de género, cuya erradicación es otro de nuestros retos fundamentales como unidades de igualdad y diversidad, dado que la LOSU nos cede las competencias como responsables de los protocolos contra el acoso sexual y de género.

Frente a esto, las unidades de igualdad deben no solo defender su legitimidad institucional, sino también fortalecer alianzas con otros sectores universitarios, promover el pensamiento crítico y garantizar espacios seguros para la diversidad y la inclusión.

También es un desafío incorporar una perspectiva interseccional que contemple no solo el género, sino también otras variables como el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género o la situación socioeconómica. Esto es fundamental para atender a toda la diversidad de la comunidad universitaria.

Por último, pero no menos importante, está el reto de la evaluación del impacto real de los planes de igualdad. Es crucial pasar de acciones puntuales o simbólicas a estrategias evaluables, con indicadores claros que permitan medir el avance hacia una universidad más inclusiva y equitativa.

Actuaciones Recientes:

I.G. Respecto a las actuaciones más recientes, ¿podrían compartir algunas de las iniciativas o proyectos que han implementado para enfrentar estos desafíos?

“(...) las unidades de igualdad deben no solo defender su legitimidad institucional, sino también fortalecer alianzas con otros sectores universitarios, promover el pensamiento crítico y garantizar espacios seguros para la diversidad y la inclusión”

UID-UGR Actualmente, en la unidad de igualdad y diversidad (UID) de la Universidad de Granada estamos negociando con las organizaciones sindicales el nuevo protocolo contra el acoso sexual, por razones de género, o por conductas contrarias a la libertad sexual. Estamos trabajando, asimismo, en la realización de un diagnóstico estructural en profundidad, para conocer la situación en la UGR con respecto a la desigualdad de género, analizando desde diferentes perspectivas y con distintos instrumentos de evaluación cómo se manifiesta esta desigualdad en nuestra universidad. Este diagnóstico resulta esencial para comprender las desigualdades actuales en la UGR, con el que poder elaborar lo que será nuestro tercer plan de igualdad. Otro de los instrumentos sobre los que nos encontramos trabajando en este momento es nuestro futuro plan de conciliación corresponsable.

Medidas Necesarias y Urgentes:

I.G. *Desde su perspectiva, ¿qué medidas consideran necesarias para alcanzar la igualdad real en el ámbito universitario y cuál sería, en su opinión, la más urgente de implementar?*

UID-UGR En la Universidad de Granada estamos trabajando para desarrollar un plan de conciliación corresponsable que contemple de manera estratégica medidas para toda la comunidad universitaria (PDI, PTGAS y estudiantado).

La conciliación corresponsable es una de las claves en este sentido. Pero no es la única. Todas las medidas arriba citadas son consideradas de especial relevancia para acometer lo que decíamos al principio de esta entrevista, sobre todo en cuanto a poder poner en marcha medidas de acción positiva para las cuestiones que dan cuenta de una mayor desigualdad estructural de género en la Universidad de Granada, pero también para acometer el cambio institucional y cultural entre la comunidad universitaria de nuestra universidad que haga posible que nuestras prácticas sean verdaderamente más igualitarias.

Buenas Prácticas y Acciones Relevantes:

I.G. *¿Podrían destacar acciones o buenas prácticas que hayan sido implementadas en su universidad y que consideren hayan contribuido significativamente al avance hacia la igualdad real?*

“En la Universidad de Granada estamos trabajando para desarrollar un plan de conciliación corresponsable que contemple de manera estratégica medidas para toda la comunidad universitaria”

- **Puntos VIOLETA:** iniciativa promovida para la prevención y sensibilización de las violencias machistas en el ámbito universitario, generando una red de apoyo, confianza, respeto y acompañamiento con personas de los distintos colectivos de nuestra comunidad universitaria, formándolas como agentes clave y poniendo a disposición de las mujeres víctimas de violencias de género todos los recursos de los que dispone la UGR.
- Relacionado con los puntos violeta, pero en un sentido más global, se ha creado la figura de la persona **agente de igualdad** en cada uno de los centros de la universidad, pensada como el contacto que hace posible el diálogo continuo entre los centros y el vicerrectorado.
- **Plan propio de ayudas a la investigación y realización de actividades,** con el objetivo de promover actividades relacionadas con las áreas del Vicerrectorado, para optimizar los recursos disponibles y con el objetivo de impulsar actuaciones orientadas a promover la igualdad, la inclusión, y la acción solidaria e intergeneracional entre todas las personas en el entorno de la universidad y en la sociedad en su conjunto, así como el de fomentar, reforzar e impulsar la investigación en igualdad y diversidad.
- **Premios a los mejores TFG, TFM y Tesis Doctorales sobre temas de Igualdad y Diversidad** defendidos cada curso en la Universidad de Granada con los que se pretende fomentar el desarrollo de trabajos que den solución a los problemas relacionados con la igualdad y la diversidad, además de estimular a la comunidad universitaria para realizar trabajos de excelencia en estos ámbitos de conocimiento.
- **CalendariA:** un transgresor proyecto artístico basado en el impulso de la fotografía sobre igualdad y diversidad entre todas las comunidades universitarias a nivel nacional, que da lugar a un calendario feminizado en todos sus meses y que ya cuenta con su novena edición.
- **Campaña 25N 24/7,** una iniciativa donde se subraya que las violencias contra las mujeres suceden las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana. Se trata de una campaña de sensibilización muy visual en forma de cápsulas de vídeo donde, tanto desde el ámbito académico, como desde el activismo y el asociacionismo, o

“Campaña 25N 24/7, una iniciativa donde se subraya que las violencias contra las mujeres suceden las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana”

a partir de testimonios de historias de violencia vividas y superadas, distintas voces feministas de la provincia de Granada aportan referencias, datos contrastados y estudios críticos, que permiten adquirir conocimiento y toma de conciencia sobre la realidad de la violencia machista.

- **Iluminación del Hospital Real**, sede del rectorado de la UGR, de morado durante todo el mes de marzo, Día Internacional de las Mujeres, la semana del 25N, Día Internacional la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Asimismo, la semana del 28J, Día Internacional del Orgullo LGTBI, se ilumina con los seis colores de la bandera LGTBIQA+ en la gran fachada lateral del edificio.

- **Inclusión de dos ejes totalmente novedosos en nuestro II Plan de Igualdad**: personas LGTBI y Nuevas Masculinidades e Igualdad, convirtiéndose en el primer plan de igualdad en las universidades españolas que incluye un eje sobre personas LGTBI, y otro sobre masculinidades.

- **Jornada de personas mayores LGTBI**, estableciendo por primera vez una formación continua anual en un tema que trabaja de manera directa las realidades de las personas mayores LGTBI. En esta jornada se fusionan el trabajo desde el Secretariado para la igualdad y la diversidad, y el del Secretariado para la acción solidaria e intergeneracional, ambos pertenecientes al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de la Universidad de Granada.

- **Formación en materia de igualdad y diversidad**, se trata de formaciones con conocimientos básicos sobre ambas materias y con un total de 60 horas cada una, realizadas hasta en dos ediciones por curso académico y dirigidas, principalmente, al estudiantado, aunque también se dirige a profesionales, personal y voluntariado de organizaciones e instituciones que trabajen por la igualdad y la diversidad.

- **Datos desagregados por sexo**: Desde la página web “la UGR en cifras” se difunden con transparencia los principales datos desagregados por sexo de la Universidad de Granada. Esta web interactiva ofrece a la comunidad universitaria, y a la sociedad, estadísticas agregadas sobre indicadores relacionados con estudiantado, personal docente e investigador, personal

“Inclusión de dos ejes totalmente novedosos en nuestro II Plan de Igualdad: personas LGTBI y Nuevas Masculinidades e Igualdad (...)”

de administración y servicios, indicadores académicos e indicadores de satisfacción con las titulaciones.

Identidad y Diferenciación de la Unidad:

I.G. En relación con la Unidad de Igualdad que representan, ¿podrían indicar cuáles serían las señas de identidad que os diferencian de otras instituciones similares?

UID-UGR Fuimos de las primeras universidades españolas en estructurar su unidad de igualdad, en 2008, meses después de la aprobación de la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Atendiendo a la Ley Orgánica del Sistema Universitario, somos de las pocas Unidades de Igualdad y Diversidad, atendiendo la igualdad de género entre mujeres y hombres y la diversidad sexual, corporal y de género en un mismo organismo de la UGR. Esto implica adoptar un enfoque interseccional desde el feminismo universitario para el trabajo que hacemos en materia de género.

Recientemente, hemos recibido el distintivo de Universidad libre de LGTBIfobia en Andalucía.

Rol de Otras Instituciones:

I.G. Finalmente, ¿qué papel deben desempeñar el resto de las instituciones, ya sean regionales, nacionales o europeas, en la consecución de la igualdad de género en el contexto universitario?

UID-UGR El papel de las instituciones debe ir mucho más allá de las declaraciones de buenas intenciones. Estas instituciones tienen la responsabilidad estructural y política de generar las condiciones materiales y normativas que garanticen una igualdad real y no solo formal. Por ello, es esencial que haya un trabajo de colaboración y cooperación entre estas instituciones y las universidades.

Es esencial asegurar una financiación suficiente y estable para implementar políticas de igualdad dentro de las universidades, lo que incluye desde unidades de igualdad con personal y recursos adecuados, hasta líneas de investigación feministas y con perspectiva de género que no dependan exclusivamente de convocatorias excepcionales o fondos precarios.

“Es esencial asegurar una financiación suficiente y estable para implementar políticas de igualdad dentro de las universidades”

Las universidades somos agentes de igualdad y las administraciones deben respetar, reconocer y potenciar esta capacidad que tenemos como promotoras de igualdad, y dotarnos de presupuestos públicos que nos permitan acometer esta función que la propia ley universitaria nos asigna actualmente.



RESEÑA

"CINE, DERECHO E IGUALDAD. MATERIALES DOCENTES PARA EL ESTUDIO DEL DERECHO A LA IGUALDAD A TRAVÉS DEL SÉPTIMO ARTE", VARIOS AUTORES

UNA RESEÑA DE LUCÍA MORENO GARCÍA

"Cine, Derecho e Igualdad" es una obra colectiva dirigida por el doctor Bastante Granell y las doctoras Martos Calabrús y Rodríguez López, en la que participa profesorado perteneciente a distintas ramas del derecho y de diferentes universidades. Se trata de un libro publicado por la editorial Aranzadi, en abril de 2022, del que se cuenta con una edición. El libro recoge materiales docentes para facilitar el estudio del derecho a la igualdad a través del séptimo arte. En concreto, pretende contribuir a la formación de juristas a través del visionado y reflexión sobre distintas películas cinematográficas.

El cine puede constituir una herramienta docente muy relevante, pues las películas permiten sensibilizar a los estudiantes sobre distintas situaciones de desigualdad (discriminación racial, de género, económica, discapacidad, etc.), invitando a la reflexión sobre el trato desigual que persiste en muchas sociedades. En este contexto, "Cine, Derecho e Igualdad" recoge materiales didácticos para el estudio del derecho a la igualdad, fomentando el pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes a través del cine.

Su enfoque es original, pues emplea el potencial del cine para favorecer la reflexión, el debate y la sensibilización por la igualdad de derechos y la no discriminación. Además, el libro destaca por la cuidada selección de los trabajos cinematográficos, así como por la perspectiva desde la que se abordan: el



"Cine, Derecho e Igualdad". Materiales docentes para el estudio del derecho a la igualdad a través del séptimo arte.

**Víctor Bastante Granell,
María Angustias Martos
Calabrús y Rosalía
Rodríguez López**

Editorial Aranzadi

120 páginas. 2022

Cizur Menor (Navarra)

ISBN 978-84-1124-173-1

Derecho Civil, el Derecho del Trabajo, el Derecho Constitucional o el Derecho Internacional Privado.

El libro se estructura en doce capítulos, cada uno de ellos dedicado a una película concreta relacionada con el derecho a la igualdad. El primer capítulo se centra en la película *Hildegart*, relacionada con los derechos civiles de las mujeres, del que se ocupa la profesora Rodríguez López. El segundo capítulo está referido a la película *Te doy mis ojos*, sobre la violencia de género, el cual es abordado por la profesora Pérez Vallejo. El tercer capítulo se dedica a *Una cuestión de género*, centrada en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, el cual es presentado por la profesora Martos Calabrús. El capítulo cuarto es abordado por la profesora López San Luis, quién se centra en la película *Forrest Gump*, invitando a reflexionar sobre el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad intelectual. El capítulo quinto se dedica, por el profesor García González, al comentario de la película *Philadelphia*, la cual está relacionada con la igualdad y la no discriminación en la extinción del contrato de trabajo. El capítulo sexto se centra en *La voz de la igualdad*, seleccionada por la profesora Cazorla González para destacar la capacidad y el mérito frente a la discriminación por razón de sexo. El capítulo séptimo está referido a la película *En tierra de hombres (North Country)*, del que se ocupa la profesora Salmerón Manzano para hacer reflexionar sobre el acoso sexual en el trabajo. Por su parte, el capítulo octavo se dedica a *Roma*, relacionada con la situación de discriminación de las trabajadoras del hogar. Esta película es seleccionada por los profesores Roldán Maleno y Soler Arrebola. El capítulo noveno es abordado por el profesor Bastante Granell, quién opta por la película *Un amor incondicional* para poner en valor los derechos de las parejas LGTBI. Del capítulo décimo se ocupa el profesor Ortega Giménez, quién selecciona la película *Flores de otro mundo*, relacionada con la inmigración, el derecho y la igualdad. El capítulo undécimo se centra en la película *Clara Campoamor. La mujer olvidada*, sobre la defensa del sufragio universal, del que se ocupa la profesora Melado Lirola. El último



LUCÍA MORENO GARCÍA

•Profesora Titular de Derecho Procesal. Universidad de Almería.

capítulo corresponde a la profesora Martínez Sánchez, quién opta por la película *Yo soy Sam* para destacar la importancia del derecho a la igualdad de las personas con discapacidad.

Los capítulos siguen la misma organización, contando siempre con cuatro apartados: 1) sinopsis de la película; 2) comentario del autor; 3) ficha de actividades y 4) bibliografía recomendada. Estos últimos apartados hacen que la obra sea especialmente valiosa, pues el comentario de cada película se complementa con actividades y bibliografía. Entre las actividades propuestas se incluyen: lectura de materiales, realización de debates, búsqueda y selección de doctrina, legislación y jurisprudencia, comentarios críticos, preguntas de razonamiento y reflexión, etc. No cabe duda de que la obra “Cine, Derecho e Igualdad” es un recurso muy útil para los docentes interesados en fomentar el aprendizaje del derecho a la igualdad a través del cine.

Merece ser destacado que la elaboración y publicación del libro fue posible gracias al Proyecto Docente de la Universidad de Almería, titulado “Igualdad, derecho y séptimo arte: materiales para el estudio del Derecho a la Igualdad a través del Cine”, coordinado por el profesor Bastante Granell.

En resumen, “Cine, Derecho e Igualdad” se presenta como una herramienta innovadora para la enseñanza del derecho a la igualdad, utilizando el cine como medio para promover la reflexión y la concienciación social. Mediante el comentario de diversas películas y la propuesta de actividades prácticas, el libro busca formar juristas más sensibles, responsables y críticos frente a los problemas sociales.

RESEÑA

"TÚ SERÁS LO QUE QUIERAS SER", UN CORTOMETRAJE DE ROCÍO JUÁREZ

UNA RESEÑA DE ALEJANDRO GALINDO DURÁN

Con la frase "No tengo ni idea de qué poner en la parte esa del trabajo, yo no sé qué quiero ser de mayor" arranca una historia que junto con "no encuentro ninguna información de mujeres relevantes en la historia de la ciencia" sienta las bases de un cortometraje que te envuelve en una aventura de unas adolescentes descubriendo algo que les marcará de por vida.

"Tú serás lo que quieras ser", cortometraje dirigido y escrito por Rocío Juárez con la producción del Ayuntamiento de Huércal de Almería y estrenado en 2023, cuenta con un reconocimiento amplio en múltiples festivales tanto a nivel nacional como internacional, obteniendo premios como el I Premio del Festival Internacional de Cine para la Diversidad ADACAM en Sagunto y el I Premio en el Festival de Cine e Igualdad de Maracena en Granada, entre otros.

Su creación surge de la colaboración entre Rocío Juárez y Purificación Matas Balibrea, Concejala Delegada del Área de Bienestar Social-Igualdad y Fiestas, con el objetivo de visibilizar el papel de las mujeres en la ciencia y promover la igualdad de oportunidades desde un punto de vista adolescente, todo ello, bajo el telón de fondo de la esperanza, la igualdad y de la mano de mujeres científicas pioneras que existieron, existen y existirán. Una mirada hacia el futuro, realizada con optimismo que provocaría cambiar el curso de la historia de la ciencia. Este cortometraje se articula a través de una



TÚ SERÁS LO QUE QUIERAS SER

Dirección y Guión:

Rocío Juárez

[@rocio_juarez80](https://www.instagram.com/rocio_juarez80)

Producción:

Ayuntamiento de
Huércal de Almería
(Almería)

Género: Ficción

Duración: 8:11 min.

España, 2023.

[Ver Corto en YouTube](#)

estructura narrativa que equilibra la ficción con un mensaje profundamente educativo y social.

La historia sigue a tres adolescentes en una biblioteca que trabajan en un proyecto donde deben responder a una pregunta sobre su futuro profesional. En ella descubren, a través de un inesperado viaje en el tiempo, la vida y los logros de grandes mujeres científicas, acompañadas de un personaje que controla el tiempo y el espacio y que les guía en la búsqueda de sus preguntas. A través de este recorrido, las jóvenes se enfrentarán a la historia y al presente, comprendiendo que su destino no está predefinido, sino que ellas mismas tienen el poder de definirlo. El cortometraje culmina con un giro sorprendente y con una revelación impactante.

La trama planteada está construida con un enfoque que inspira a jóvenes y no tan jóvenes sobre el poder de uno mismo sobre su futuro, vinculando este poder con la posibilidad de seguir a los referentes de la ciencia independientemente de su género. La introducción de elementos de ciencia ficción en la estructura narrativa permite atraer el interés del espectador y fomentar la curiosidad por la historia de la ciencia y el papel de las mujeres en ella.

“¿Y estas mujeres quiénes son?” encamina con esta frase el cierre del cortometraje cuyo tema central es la igualdad de oportunidades y el poder de ser quien quieras ser, en cualquier sector, especialmente en la ciencia, dando importancia al empoderamiento femenino. Y es que esta pregunta tan sencilla, esconde un mundo tan complejo que plantea la importancia del reconocimiento de las mujeres en la historia de la ciencia desde la escuela, mostrando que las nuevas generaciones tienen el derecho y la capacidad de continuar este legado. Aprender y conocer nuestros orígenes, nuestro pasado y dar voz a las mujeres que cambiaron la historia con sus aportaciones, debe ser un continuo en cualquier programa educativo ya que les brindará a todas las niñas herramientas y motivos para seguir luchando por la igualdad para mejorar no solo su futuro profesional o personal sino también el de las futuras generaciones.



ALEJANDRO GALINDO DURÁN

•Doctor por la Universidad de Almería y profesor del Área de Didáctica de la Expresión Plástica del Departamento de Educación. Universidad de Almería

El cortometraje, de una forma magistral, aborda de manera paralela temas como la educación como motor de cambio, al resaltar el papel de la educación en la construcción de futuros profesionales sin sesgos de género o el impacto de los referentes femeninos al demostrar cómo la falta de visibilidad de mujeres en la ciencia afecta a la autoestima y a las aspiraciones de las jóvenes. Así mismo, muestra una conexión entre el pasado, el presente y el futuro con un protagonismo femenino resaltando el papel de las mujeres no solo como figuras históricas, sino también como agentes activas en la ciencia del presente y el futuro.

La relevancia del mensaje es innegable en el contexto actual, donde a pesar de los avances en equidad de género, persisten desigualdades en el acceso y reconocimiento de las mujeres en las materias STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). La representación de mujeres científicas históricas y contemporáneas en este cortometraje contribuye a romper los estereotipos de género y a motivar a las nuevas generaciones a explorar carreras en la ciencia y la tecnología.

Como análisis técnico del cortometraje, destacaría la dirección de Rocío Juárez, logrando imprimir un estilo narrativo dinámico y cómo con los recursos cinematográficos empleados, permite una inmersión total en la historia que a su vez combina momentos de reflexión junto con otros de gran impacto emocional. Paralelamente, el guión mantiene y refuerza la esencia del cortometraje con una narrativa fluida y accesible, cuidando el lenguaje no sexista y utilizando diálogos naturales en un idioma cercano a los adolescentes. Por otra parte, la introducción de los personajes históricos a través del viaje en el tiempo logra perfectamente mantener la inmersión en el cortometraje y permite que la historia se mantenga atractiva a la vez que educativa.

Uno de los aspectos a destacar es la fotografía y cómo juega con su gama de colores para permitir al espectador viajar en el tiempo junto con las adolescentes y descubrir el pasado de una forma única.



Fotograma del corto

Además, los planos y encuadres están perfectamente diseñados para enfatizar los momentos clave de la historia, como los planos cercanos en la biblioteca donde el susurro de las alumnas nos invita a sentarnos en la citada sala de estudio.

El montaje, así como el sonido, mantienen un ritmo ágil envolviendo el cortometraje en un espacio único con una combinación de escenas donde las secuencias entre el pasado, el presente y el futuro crean un equilibrio interesante.

¿Se podría entender este cortometraje sin la espléndida actuación de las protagonistas? Sin duda el elenco compuesto por alumnas y profesoras del IES Carmen de Burgos de Huércal de Almería, junto con vecinas de la localidad y algún “cameo” de la directora del cortometraje, aportan una autenticidad y naturalidad especial al relato permitiendo comprender la importancia de la mujer en la historia. Destacaría la interpretación de la viajera en el tiempo, con una intención fresca y creíble al más puro estilo Jack Sparrow que logra conectar con el espectador y transmitir la emoción del descubrimiento y la inspiración. Y es que se convierte en uno de los aspectos más fascinantes del cortometraje, al incluir un personaje enigmático que actúa como catalizador del viaje de las protagonistas. Con un rol fundamental en la historia, representa la conexión entre generaciones de mujeres que han luchado por su lugar en la historia de la ciencia. Desde su primera aparición, la viajera en el tiempo capta la atención con una personalidad que combina sabiduría, carisma y un cierto aire de misterio. Su dinamismo la convierte en un personaje con el que el público conecta fácilmente. Su vestimenta y gestualidad también refuerzan su identidad como viajera entre épocas, o incluso su forma de hablar y moverse aporta un ritmo ligero al cortometraje, contrastando con la seriedad del tema tratado.

La ambientación, por su parte, está muy bien conseguida, ya que el pasado se logra perfectamente con un juego lumínico, decoración y vestuario atendiendo al mínimo detalle que permite diferenciar las diferentes épocas sin lugar a dudas.



Fotograma del corto

En general, el cortometraje mantiene una coherencia visual y de guión que refuerza su mensaje inspirador y educativo generando una fuerte conexión emocional con el espectador, especialmente con el público joven.

Las actrices han conseguido crear una historia diseñada para inspirar y dejar una reflexión duradera sobre el papel de las mujeres en la ciencia y la importancia de desafiar los estereotipos de género, dejando momentos memorables como su reacción al descubrir que también formarán parte de la historia de la ciencia o al conocer a las científicas del pasado.

"Tú serás lo que quieras ser" no es un cortometraje ni una historia grabada y alojada en un servidor con millones de usuarios y visualizaciones. "Tú serás lo que quieras ser" es y será una lección obligada para niños y niñas que se planteen qué quieren ser de mayores y busquen sus referentes en la ciencia más allá de Marie Curie o de Margarita Salas, ya que miles de mujeres desde los tiempos de Cleopatra han demostrado su fuerza y cómo han cambiado el destino de la sociedad desde los diferentes ámbitos. Por todo ello, este cortometraje es una herramienta educativa y de concienciación con un mensaje claro dirigido a las nuevas generaciones.

Como reflexión final, este cortometraje es una muestra del poder del cine como vehículo de transformación social, escrito y dirigido por una mujer, con el apoyo de las instituciones de la mano de otra mujer, y actuado por mujeres y niñas, que demuestra que juntas pueden lograr algo grandioso. Y prueba de ello, son los múltiples premios y reconocimientos que ha logrado hasta el momento y los que quedan por llegar.

A través de una historia emotiva y bien estructurada, nos recuerda a todos los espectadores que el futuro está en nuestras manos y que la lucha por la igualdad sigue siendo una tarea de todos.

Como cierre de esta reseña, me gustaría dirigirme a los lectores de esta revista: siéntense, visualicen el



Fotograma del corto

cortometraje y únanse al viaje que nos han ofrecido las actrices M^a Pilar Ortega Pastor, Mirian Vázquez Viñambres, Alba Hidalgo Ruiz y Marina Ruano Sánchez así como el resto de participantes y disfruten del conocimiento, valoren y amen la ciencia como ellas y persigan sus sueños sin que nada ni nadie les impida alcanzarlos, ya que como cierra este cortometraje: “El viaje debe continuar”.



Fotograma del corto

RESEÑA

"CONCHA ROBLES: EL PRECIO DE LA LIBERTAD", UN DOCUMENTAL DE DAVID MIRALLES

UNA RESEÑA DE MANUEL OLAYA

CONCHA ROBLES: "El Precio de la Libertad" es un documental que narra la increíble historia de la virtuosa actriz de teatro, cantante y poetisa María Concepción del Pilar Robles Pérez, más conocida como Concha Robles, que nació el 7 de octubre de 1887 en el nº14 de la calle Almedina de la ciudad de Almería.

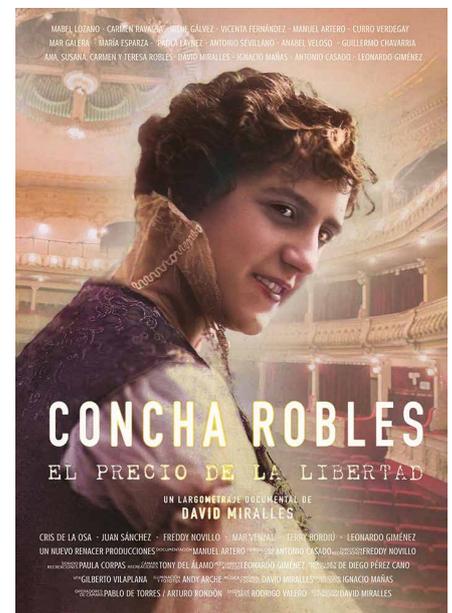
Concha Robles fue una mujer adelantada a su tiempo, que cautivó a todo un país y que consiguió un gran éxito y fama, tanto en España como fuera de ella a principios del siglo XX.

Viendo este documental tenemos la oportunidad de recorrer los momentos más importantes de su corta vida y de conocer sus grandes éxitos teatrales.

En esta realización se cuenta con detalle lo ocurrido en aquel fatídico 21 de enero de 1922 en el Teatro Cervantes de Almería, donde se encontraba representando la obra teatral "Santa Isabel de Ceres" y donde fue asesinada delante de su público por su exmarido, Carlos Berdugo.

Para poder realizar con total fidelidad histórica este largometraje documental, ha sido clave la documentación aportada por el investigador y documentalista Manuel Artero, que durante más de quince años ha estado buscando en todas las hemerotecas de la época y en todo tipo de archivos, tanto gubernamentales como procedentes de los registros eclesiásticos y militares.

Pero si toda la información recopilada durante tanto tiempo ha sido fundamental para el desarrollo



CONCHA ROBLES: EL PRECIO DE LA LIBERTAD

Largometraje documental de Un Nuevo Renacer Producciones.

Dirección: David Miralles.

Protagonistas: Cris de la Osa y Juan Sánchez.

Género: Histórico, Drama, Violencia de Género.

Duración: 80 min.

España, 2025.

[Ver Trailer en YouTube](#)

del documental, no lo han sido menos las valiosísimas aportaciones, tanto de la familia de Concha como del documento detallado de su asesinato, relatado por un espectador de excepción, el gobernador civil de Almería, César de Medina Bocos, quien por su lugar privilegiado en el palco de honor, pudo presenciar completamente como se desarrolló el fatal feminicidio.

Este gobernador escribió todo el relato de esa fatídica noche y lo guardó a buen recaudo en su libro de memorias, el cual se mantuvo durante casi un siglo, hasta que uno de sus descendientes lo descubrió.

Este nieto del gobernador, cuando se enteró de que se estaba preparando una realización sobre Concha Robles, se puso en contacto con la productora para hacerles llegar dicho documento relatado.

Este documental cuenta con las valiosas declaraciones de personalidades de la cultura, la política, investigadores y profesionales, como Mabel Lozano, Manuel Artero, Carmen Ravassa, Irene Gálvez, Vicenta Fernández, Antonio Sevillano, María Esparza, Paola Laynez, Mar Galera, Curro Verdegay, Anabel Veloso, Guillermo Chavarría, David Miralles, Ignacio Mañas, Antonio Casado, Leonardo Giménez, Teresa Robles, Carmen Robles, Ana Robles y Susana Robles.

Pero lo que le da vivacidad y realismo al documental son las fabulosas recreaciones actorales dirigidas por el muy querido y añorado director recientemente fallecido, Freddy Novillo y protagonizadas por la actriz Cris de la Osa y Juan Sánchez, quienes encarnan a Concha Robles y Carlos Berdugo, respectivamente.

Estas escenas actorales requirieron de un gran esfuerzo de producción, al tener que recrear la Almería de principios del siglo XX, vestir de época a un gran número de figurantes, así como la utilización en el rodaje de material profesional de gran calidad, como la cámara Arri Alexa, utilizada en las grandes producciones hollywoodienses.



MANUEL OLAYA

•Director y guionista de cine

El resultado de la producción es impecable, al conseguir los personajes mimetizarse completamente en localizaciones como el propio Teatro Cervantes, el Círculo Mercantil, los Museos de Terque, la Casa del Poeta José Ángel Valente, Villa María, la Plaza Vieja, etc., concebidas perfectamente por su director de arte y vestuario Leonardo Giménez.

La dirección del documental ha corrido a cargo de David Miralles, quien debuta en esta su "ópera prima" como director en el séptimo arte, siendo también el responsable de su edición y montaje, etalonaje y banda sonora, consiguiendo mantener atento al espectador, durante todo el desarrollo del documental.

Un largometraje de una factura diferente a lo que estamos acostumbrados a ver y que contiene reminiscencias de las mejores producciones norteamericanas.

Este documental puede ayudar a conocer la "Almería burguesa" de principios del siglo XX, así como a preservar su historia, promover el turismo de nuestra tierra, además de concienciar sobre un tema social muy importante, como es la lucha contra la violencia machista.

Creo sinceramente que esta realización contribuirá a mejorar el conocimiento de la historia y patrimonio de Almería, fomentando su turismo cultural en la ciudad, así como también puede ser una útil herramienta pedagógica, en los colegios, institutos y universidades, para que sirva de elemento concienciador entre los más jóvenes contra la violencia de género y fomentando los valores de respeto e igualdad entre hombres y mujeres.

TERRITORIO ESTUDIANTE

TRAS LAS HUELLAS DE COLOMBINE... LA IMPLANTACIÓN DEL DIVORCIO DURANTE LA II REPÚBLICA. ALMERÍA, 1931-1936.

El presente artículo supone la exposición de las conclusiones del homónimo trabajo fin de grado premiado el pasado 6 de marzo de 2025 por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería. Dicho trabajo supone un análisis de la aplicación de la Ley de Divorcio de 1932 desde una perspectiva social y de género, valiéndose de los casos de un ejemplo local: el de Almería.

La defensa del divorcio –como defensa en extensión de una mejora de la situación de la mujer– se apreciaba ya desde mediados del siglo XIX en los discursos de las pioneras del feminismo. En este sentido, destaca el papel que desempeñó la almeriense Carmen de Burgos Seguí, quien a inicios del siglo XX recogió los argumentos a favor y en contra del mismo en un libro titulado *El divorcio en España*. Su iniciativa supuso una labor excepcional como alegato en defensa del divorcio y nos acerca al argumentario del momento. Meses antes de su fallecimiento, la primera regulación del derecho de divorcio fue aprobada en España, concretamente el 25 de febrero de 1932. Esta ley suponía una concepción contractual, laica e igualitaria del matrimonio, siendo considerada una de las más avanzadas en la época no solo por incluir la opción del divorcio por mutuo disenso, sino por la concesión de los mismos derechos a ambos consortes y por la amplia protección para los hijos¹.



MARÍA VALVERDE FRÍAS

- Graduada en Historia por la Universidad de Almería.
- Máster en Estudios Avanzados en Historia: El Mundo Mediterráneo Occidental.
- Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas. Especialidad en "Ciencias Sociales: Geografía e Historia".

¹ Sara Moreno Tejada, «La Ley del divorcio de 1932. Entre la culpabilidad y la causalidad», *Anuario de historia del derecho español*, n.º. 91 (2021): 407.

La aprobación de esta regulación no estuvo libre de debates. Aunque la Segunda República supuso de forma general un contexto favorable para la mejora de la situación jurídica de las mujeres, siguieron existiendo detractores del divorcio, siendo la Iglesia católica el principal exponente. La Iglesia recurrió a un discurso del miedo dirigido a las mujeres, donde continuamente se insistía en los supuestos efectos negativos de la separación conyugal –como la soledad de la mujer, la amargura de los hijos y el fin de la familia–. Todo ello sustentado en una visión dicotómica de la mujer. Por un lado, la «buena mujer», la que se enmarcaba en el arquetipo de «ángel del hogar», mientras que la defensora del divorcio se asumía como una «mala mujer» –considerada en extensión una mala cristiana, madre y esposa–.

Ya en Almería, el análisis de la prensa permite una aproximación a los valores morales que se difundían en los medios de comunicación. La prensa, a través de su discurso, adquiere un papel fundamental como agente de socialización con capacidad de persuasión, dominación y difusión de comportamientos que se asumen como apropiados o normativos. En este sentido, en la prensa almeriense durante la Segunda República se aprecia la persistencia de los argumentos que ya recogía Carmen de Burgos tres décadas atrás. Además, encontramos una figura de gran relevancia que publica frecuentemente artículos de opinión en el *Diario de Almería*: el licenciado Astrea. A través de sus escritos, se manifiesta a favor del divorcio y se encarga de divulgar los contenidos de la ley. Aun reconociendo su labor para acercar dicha regulación al grueso de la población almeriense, su perspectiva y opinión estaban marcados por el androcentrismo. Más allá de la postura adoptada, la prensa contribuyó en la perpetuación de la violencia contra las mujeres, ya que su discurso fomentaba en ellas sentimientos de culpa y temor ante la transgresión de los mandatos tradicionales –entre ellos, el matrimonio–.

Debe tenerse en cuenta que, aunque la Ley de Divorcio fue entendida como una medida feminista

“(...) la defensora del divorcio se asumía como una «mala mujer» –considerada en extensión una mala cristiana, madre y esposa–”

y gran avance social que mejoraba la situación de las mujeres, los obstáculos y brevedad de la Segunda República hicieron que no se materializara en el conjunto de la sociedad o que no lo aceptaran. Además, la permeación de valores católicos dotó a esta disposición legal de un carácter culposo y punitivo que se plasma en el castigo por la trasgresión de los fundamentos del vínculo matrimonial, que suponía la imposibilidad de volver a contraer matrimonio hasta que pasase al menos un año desde la sentencia.

Además, el análisis de los pleitos de divorcio conservados en el Archivo Histórico Provincial de Almería ha evidenciado un trato ambivalente por parte de los jueces que perjudicaba a las mujeres. Esto incluso las llevaba a justificar continuamente su adecuación al arquetipo de ángel del hogar –para que el juez no pudiese considerar tolerable el ejercicio de violencia contra ellas–, a evitar alegar ciertas causas como el adulterio o a basar su demanda en numerosas causas para aumentar sus posibilidades de obtener el divorcio. De esta forma, aunque la Constitución de 1931 recogiese la igualdad entre los sexos, la práctica cotidiana no la reafirmaba. En definitiva, el monopolio masculino sobre la interpretación legislativa mermó notablemente la eficacia jurídica de la Constitución.

Esta impronta de género en la justicia no era el único problema que sufrían las mujeres en materia de divorcio. Analizar la jurisprudencia desde un enfoque interseccional permite apreciar cómo esta ideología y práctica sexista hundió, en buena parte, sus raíces en la moralidad decimonónica². Se produce una sinergia entre las razones de clase y género que llevaban a infundir unos valores morales que defendían la institución matrimonial y se oponían al divorcio. Debe tenerse en cuenta que el matrimonio constituía una institución especialmente útil para la (re)producción de la fuerza de trabajo –a través de la maternidad– por relegar a las mujeres al ámbito

“(...) aunque la Constitución de 1931 recogiese la igualdad entre los sexos, la práctica cotidiana no la reafirmaba”

² Autoras como Marlene Dixon o June Kress ya estudiaban a finales de los años 70 la influencia de la moralidad burguesa en la administración de la justicia. Véase Marlene Dixon, *Women in Class Struggle* (San Francisco: Synthesis Publications, 1978), 18-22 y June Kress, «Bourgeois morality and the administration of justice», *Crime and Social Justice*, n.º. 12 (1979): 46.

privado. De este modo, la moralidad decimonónica –impregnada, en gran medida, en valores católicos– llevaba a las mujeres a identificarse como madres y esposas, rechazando su identificación como sujetos de pleno derecho, trabajadoras y ciudadanas.

Así, atendiendo a la información obtenida de los veintiún pleitos de divorcio analizados, tan solo una de las catorce mujeres demandantes tenía un trabajo remunerado, lo cual nos habla de una feminización de la pobreza. Contar con un sustento económico para poder vivir independiente de su marido –en caso de que se conceda el divorcio– o para poder costearse un buen abogado reportaba toda una serie de facilidades de las cuales no gozaban la mayoría de mujeres que nos hemos encontrado. Ante esta carencia de medios, muchas mujeres se veían obligadas a pedir ayuda, siendo las familias el principal punto de apoyo en estas circunstancias.

Pero aquellas que no tenían sustento económico ni unas redes familiares y sociales en las que apoyarse no podían emprender el pleito. Así, en muchas ocasiones, acababan desistiendo. Además, la familia también podía actuar como un obstáculo para la mujer, en tanto que había casos donde estas mujeres priorizaban el bienestar de sus hijos por encima de sus propias vidas. Este, por ejemplo, es el caso de Isabel Oliver Manchón:

En el mes de setiembre (sic) del año mil novecientos treinta y tres, al regresar de Vélez-Rubio el matrimonio acompañado de su hijo Blas Burló Oliver, y al llegar a un pinar, Jerónimo Burló Mirón ordenó a su dicho hijo que se adelantase, como lo hizo, y entonces dijo a su esposa que iba a degollarla. En este momento los alcanzó un hombre, que quiso intervenir, pero ante las amenazas de Jerónimo Burló Mirón se marchó, quedando otra vez desamparada la esposa. Al verse ya solos, Jerónimo Burló Mirón sacó una faca de grandes dimensiones y se abalanzó sobre su esposa, diciéndola te voy a matar y acompañando estas palabras de la acción propia de tales fines. Isabel Oliver Manchón dio fuertes gritos y echó a correr, y a estos gritos de desesperación se volvió su citado hijo Blas, quien abrazándose a su madre e implorando al padre consiguió no consumara la muerte de aquella.

“(...) la moralidad decimonónica (...) llevaba a las mujeres a identificarse como madres y esposas, rechazando su identificación como sujetos de pleno derecho, trabajadoras y ciudadanas”

A pesar de que su vida peligrase por la violencia machista, en la documentación judicial queda recogido su testimonio donde indica que acabó reanudando la vida en común «más que por cariño por sacrificio en bien de los hijos». En definitiva, la documentación muestra una realidad plural y heterogénea que impide enarbolar un relato único que aglutine la experiencia de todas las mujeres analizadas. Mucho menos un relato donde se asuma a estas mujeres como víctimas o sujetos pasivos y obedientes que aceptan el orden tradicional. Estas mujeres son agentes históricos y protagonistas de su propia historia, capaces de interpretar los símbolos discursivos y apropiarse de dichos discursos para subvertir su significado. Así, cuando se denuncien ciertos actos que sobrepasan lo esperado de una mujer –como salir a altas horas de la noche o no hacer el almuerzo– algunas performarán estos discursos mostrándose ofendidas, incluso injuriadas, en tanto que una «buena cristiana» nunca haría algo así.

Sea como fuere, aunque la Segunda República fue vista por muchos como el escenario propicio para solventar los problemas de las mujeres –junto con otros conflictos sociales– su corta duración impidió que las reformas y transformaciones propuestas se consolidaran. Durante este periodo emergieron discursos políticos y propuestas significativas para mejorar la situación femenina. Sin duda, estas iniciativas influyeron en las relaciones sociales de género y, en particular, la Ley de Divorcio proporcionó a las mujeres una herramienta que les permitía poner fin a situaciones cruentas o simplemente rehacer sus vidas. Sin embargo, los cambios legislativos no conllevan una transformación cultural inmediata, ya que los cambios en las mentalidades se desarrollan con mayor lentitud. Así, y debido en parte a que la ley exigía la demostración de una «justa causa», persistió un discurso que daba mayor importancia a las ofensas en el ámbito público que a

“Estas mujeres son agentes históricos y protagonistas de su propia historia, capaces de interpretar los símbolos discursivos y apropiarse de dichos discursos para subvertir su significado”

² Archivo Histórico Provincial de Almería. Judiciales. Ámbito de Partido. Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Vélez-Rubio. Procedimientos judiciales. Civil. 13481. *Juicio de divorcio contencioso: Isabel Oliver Manchón*. Vélez-Rubio. 1935.

las del privado, que castigaba con mayor severidad al adulterio femenino que al masculino y que normalizaba ciertas formas de violencia contra la mujer como actos correctivos. Síntomas, todos ellos, de un sistema sexo género injusto y androcéntrico.

Bibliografía

- Dixon, Marlene. *Women in Class Struggle*. San Francisco: Synthesis Publications, 1978.
- Kress, June. «Bourgeois morality and the administration of justice», *Crime and Social Justice*, n.º. 12 (1979): 44-50.
- Moreno Tejada, Sara. «La Ley del divorcio de 1932. Entre la culpabilidad y la causalidad». *Anuario de historia del derecho español*, n.º. 91 (2021): 381-408.

TERRITORIO SOCIAL

ASOCIACIÓN ENGLOBA: UN COMPROMISO REAL CON LA IGUALDAD, LA INCLUSIÓN Y EL BIENESTAR SOCIAL



La Asociación Engloba, creada en 2012 en Chirivel, Almería, es mucho más que una entidad sin ánimo de lucro: es un equipo humano comprometido con mejorar la vida de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social. Aunque comenzó enfocada en la protección de menores, hoy trabaja por la mejora de vida de multitud de colectivos en territorios de toda España, impulsando proyectos integrales que buscan la inclusión y la equidad.

Un modelo que atiende a la persona de forma global

Lo que distingue a la Asociación Engloba es su visión multidisciplinar e integral: los problemas concretos

asociación
engloba

engloba.org.es

se abordan desde todas las facetas de la persona. Este enfoque la ha llevado a crecer rápidamente y a desarrollar programas que abarcan desde la orientación laboral hasta el apoyo residencial o el acompañamiento emocional, siempre con el objetivo de que cada persona recupere su autonomía y se sienta parte activa de la sociedad.

Seis áreas clave para abarcar la realidad social

1. Desarrollo Comunitario

En la asociación Engloba creen que la mejor forma de impulsar una comunidad es hacerlo desde dentro. Por ello, promueven iniciativas donde se fortalecen los lazos vecinales y se motiva la participación ciudadana. Sus programas en esta área buscan empoderar a la población local, fomentando el voluntariado y la colaboración con instituciones públicas y privadas.

2. Infancia y Juventud

El bienestar de niños, niñas y jóvenes es esencial para construir un futuro inclusivo. Engloba ofrece soluciones que atienden las necesidades emocionales, educativas y sociales de los más pequeños, desde residencias para menores en riesgo hasta proyectos educativos y de prevención. Su apuesta por la formación y el acompañamiento constante asegura un entorno seguro donde cada joven pueda crecer y desarrollarse con plenitud.

3. Discapacidad

La discapacidad no limita el potencial de las personas, se están desarrollando programas que favorecen la inserción laboral, la formación y la participación social, que buscan garantizar que todos tengan las mismas oportunidades. De esta manera, promueven la autonomía y la calidad de vida de quienes viven con alguna discapacidad, facilitando su integración y reforzando sus habilidades.

4. Personas Mayores

La asociación presta especial atención a quienes se enfrentan a la soledad y la precariedad. Sus proyectos ofrecen un acompañamiento cercano, actividades de ocio y servicios que contribuyen a un envejecimiento activo. Con ello, no solo se cuida la salud física y mental, sino que se asegura que las personas mayores sigan sintiéndose valiosas y acompañadas.

“(...) desarrollar programas (...) con el objetivo de que cada persona recupere su autonomía y se sienta parte activa de la sociedad”

5. Igualdad: programas que cambian vidas

Con una apuesta decidida por la equidad de género, Engloba impulsa diversas iniciativas orientadas a mujeres en situación de vulnerabilidad, combinando acompañamiento psicosocial, formación, protección, empleo y bienestar:

- **ACTÍVA-TE:** Proyecto integral dirigido a mujeres y familias en riesgo de exclusión. Ofrece apoyo emocional, orientación laboral, acompañamiento jurídico y refuerzo educativo, para reconstruir la autoestima y abrir nuevas oportunidades de vida.

- **EDUCA:** Atiende a mujeres migrantes con hijos/as a su cargo, brindando atención psicológica, formación y seguimiento personalizado para facilitar su integración social y laboral.

- **MUR:** Centrado en mujeres desempleadas del medio rural y urbano, ofrece itinerarios individualizados para la inserción laboral, formación adaptada y apoyo económico.

- **AMANA:** Programa de atención a mujeres jóvenes víctimas de trata. Ofrece alojamiento seguro, atención psicológica, orientación legal y formación para favorecer procesos de recuperación, empoderamiento e inclusión.

- **PAIMAS:** Dirigido a madres solteras en situación de vulnerabilidad. Proporciona alojamiento, asesoramiento laboral y apoyo emocional, promoviendo su autonomía y la protección de sus hijos/as.

- **PAI FSE:** Programa de Alta Intensidad para jóvenes extuteladas. Facilita vivienda, acompañamiento socioeducativo, formación y empleo, garantizando recursos y apoyos para fortalecer su autonomía e inserción social.

- **CRECIENDO:** Proyecto de reinserción sociolaboral con enfoque de género dirigido a personas reclusas y exreclusas. En Almería, se trabaja especialmente con mujeres a través del "Espacio Nosotras", donde se abordan temáticas como salud sexual, gestión emocional, autoestima e integración laboral.

"(...) Engloba impulsa diversas iniciativas orientadas a mujeres en situación de vulnerabilidad, combinando acompañamiento psicosocial, formación, protección, empleo y bienestar"

6. Diversidad sexual y relacional: ATRIO y HORIZONTES:

•**ATRIO:** Programa destinado a personas LGTBIQ+ y sus familias. A través de terapia individual y grupal, mediación familiar y actividades inclusivas, se crean redes de cuidado y acompañamiento, especialmente para personas mayores que puedan sentirse aisladas. Se fomenta además el voluntariado y la implicación comunitaria como motor de apoyo mutuo.

•**HORIZONTES:** Dirigido a adolescentes y jóvenes, especialmente en zonas rurales. Promueve masculinidades no violentas y relaciones igualitarias como base para prevenir la violencia de género. Este programa de sensibilización busca un cambio estructural desde la educación afectivo-sexual y la construcción de nuevas referencias relacionales.

Un referente para construir futuro

Con más de una década de trayectoria, la Asociación Engloba ha demostrado que es posible transformar la realidad de muchas personas cuando se trabaja con empatía, rigor y dedicación. Su compromiso va más allá de las intervenciones puntuales: fomenta la colaboración ciudadana y potencia la igualdad de oportunidades, siempre desde la cercanía y el respeto.

Cada acción, cada proyecto y cada historia de vida acompañada refuerzan el convencimiento de que ninguna persona debe quedar al margen. Engloba representa esa manera de trabajar con mirada transformadora, capaz de generar horizontes de dignidad, autonomía e igualdad real.

“Su compromiso va más allá de las intervenciones puntuales: fomenta la colaboración ciudadana y potencia la igualdad de oportunidades”

RECONOCIMIENTOS

ANTONIA GARRIDO FRENICH: BANDERA DE ANDALUCÍA DE LA CIENCIA Y LA SALUD

La profesora Antonia Garrido Frenich, Catedrática de Química Analítica en la Universidad de Almería, ha sido distinguida con la Bandera de Andalucía de la Ciencia y la Salud con motivo del 28F, en reconocimiento a su sobresaliente contribución al desarrollo científico y social de la provincia de Almería. Su extraordinaria trayectoria investigadora la sitúa en el top 2% de los mejores investigadores del mundo según el prestigioso ranking elaborado por la Universidad de Stanford.

Especializada en el ámbito de la seguridad alimentaria y medioambiental, la doctora Garrido Frenich ha sabido trasladar los avances de su investigación a la aplicación práctica, colaborando activamente con empresas y administraciones públicas y favoreciendo, así, la innovación, la creación de empleo y el bienestar social. Su inquebrantable compromiso con el conocimiento queda reflejado en la autoría de más de 380 publicaciones en revistas científicas de alto impacto, un índice h de 54 y la dirección de numerosas tesis doctorales que avalan la excelencia de su labor formativa.

La trayectoria de Antonia Garrido Frenich constituye un valioso referente para las nuevas generaciones y una muestra elocuente del talento y la capacidad transformadora que la UAL promueve y respalda.



RECONOCIMIENTO A MUJERES EJEMPLARES EN EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

En el marco de las celebraciones del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, la UAL se enorgullece de poner en valor la excelencia y el compromiso de tres mujeres cuya trayectoria profesional ha sido reconocida por su marcada aportación a la igualdad y al progreso social: María Gracia Castro de Luna, Araceli Rivera Pérez y Antonia María Sánchez Villanueva. Los galardones recibidos por estas destacadas profesionales subrayan el firme compromiso de la institución y de la sociedad con la promoción del liderazgo femenino y el fortalecimiento del papel de la mujer en todos los ámbitos.

•María Gracia Castro de Luna: referente en investigación científica

El Ayuntamiento de Almería ha concedido un destacado reconocimiento a la profesora María Gracia Castro de Luna, adscrita al Departamento de Enfermería, Fisioterapia y Medicina, por su excelsa trayectoria e implicación en la investigación científica. Licenciada en Medicina y Cirugía, la profesora Castro de Luna ha realizado contribuciones significativas, entre las cuales resalta el desarrollo de una patente innovadora en oftalmología, que supone un notable avance tanto en el conocimiento académico como en la práctica clínica.

Asimismo, su espíritu emprendedor y su clara visión de futuro la llevaron a fundar y dirigir una Empresa de Base Tecnológica centrada en la investigación neurobiológica, consolidándose como referente en el ámbito de la innovación científica. Avalada por reconocimientos a la mejor publicación científica y a la mejor iniciativa emprendedora, su labor constituye una fuente de inspiración y un modelo para las nuevas generaciones de investigadoras comprometidas con la excelencia y el rigor académico.



•**Araceli Rivera Pérez: en la categoría “STEM” por la Plataforma MIA y en la categoría “Conocimiento” por el grupo de comunicación La Voz de Almería-Cadena SER**

La plataforma Mujeres Influyentes de Almería (MIA) ha reconocido a la joven docente e investigadora del Departamento de Química y Física, Araceli Rivera Pérez, por su excelencia académica y profesional en la categoría STEM. A esta distinción se suma el I Premio a la Mujer otorgado por el grupo de comunicación La Voz de Almería-Cadena SER en la categoría Conocimiento, reforzando así su condición de referente en el ámbito científico de nuestra provincia.

La investigación de Araceli Rivera destaca por la aplicación de avanzadas herramientas metabolómicas y estadísticas para la detección del fraude alimentario, ámbitos en los que su aportación evidencia un compromiso destacado con el esfuerzo, la innovación y la excelencia, pilares fundamentales para el futuro de la química. Sus logros no solo ponen en valor su brillante trayectoria, sino que subrayan la importancia de que cada vez más mujeres encuentren en la ciencia un espacio de desarrollo profesional y liderazgo social.



•**Antonia María Sánchez Villanueva: en la categoría “Función Institucional, Pública y Política” por la Plataforma MIA**

Por su parte, la Plataforma Mujeres Influyentes de Almería (MIA) ha otorgado un merecido reconocimiento a Antonia María Sánchez Villanueva, asesora de Comunicación de la Universidad de Almería y profesora del Departamento de Filología, en la categoría “Función Institucional, Pública y Política”. A lo largo de su carrera, Antonia ha mostrado una implicación constante en iniciativas orientadas a fomentar el liderazgo femenino, favorecer la visibilidad de las mujeres en espacios de toma de decisiones y promover la transformación social desde enfoques inclusivos y equitativos. Su labor, desempeñada tanto desde la comunicación institucional como desde la docencia, ha resultado clave para impulsar una cultura de igualdad y conciencia social, convirtiéndose en una auténtica referente en el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria.



CULTIVANDO IGUALDAD

CELEBRACIÓN DEL 11F, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

1. UNA CIENTÍFICA VISITA TU CENTRO

Esta sección se abre con la conmemoración del 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, una fecha especialmente significativa para la Universidad de Almería, ya que se cumple una década desde que iniciamos este proyecto en febrero de 2016.

En esta edición, además de poner el foco en la presencia femenina en los ámbitos científico-tecnológicos, incorporamos las Artes al enfoque STEAM, subrayando la conexión entre la creatividad y la innovación científica. Desde febrero y hasta el 8 de marzo, un centenar de investigadoras de la UAL ha participado en encuentros con alumnado de toda la provincia, desarrollando actividades destinadas a visibilizar referentes femeninos y a cuestionar los sesgos de género en las disciplinas STEAM.

2. CAFÉ CON CIENCIA EN LA UAL

Con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el pasado 11 de febrero tuvo lugar en el comedor VIP de la UAL el desayuno-coloquio *Café con Ciencia. Historias que inspiran*. En este encuentro, jóvenes investigadoras y doctorandas compartieron un espacio de diálogo cercano y enriquecedor con mujeres científicas de trayectoria consolidada, quienes relataron sus experiencias profesionales, los desafíos afrontados a lo largo de sus carreras y reflexionaron sobre el papel de las mujeres en el ámbito de la investigación.



Consulta en la web de igUALdad la participación en detalle de cerca de un centenar de científicas y la colaboración de casi noventa centros educativos de la provincia de Almería:

➔ [11F: igUALdad](#)

Las participantes invitadas fueron **Antonia Garrido**, Catedrática de Química Analítica y responsable del Grupo de Investigación “Química Analítica de Contaminantes”; **María Rut Jiménez**, Catedrática de Didáctica de las Ciencias Experimentales y responsable del Grupo “Sensociencia”; y **Gracia Esther Martín**, Catedrática de Arquitectura y Tecnología de Computadores y responsable del Grupo de Investigación “Supercomputación-Algoritmos”.

La actividad fue organizada por la Unidad de Igualdad, la OTRI, el Secretariado de Comunicación Científica de la UAL y la Fundación Descubre.



También el 11 de febrero, la UAL estuvo presente en una edición especial de *Café con Ciencia*, celebrada por primera vez en el Parlamento de Andalucía. La profesora **Gloria Ortega**, Catedrática en el Área de Arquitectura y Tecnología de Computadores del Departamento de Informática, condujo la mesa redonda titulada *La supercomputación, un superpoder*.

La iniciativa, organizada por la Fundación Descubre y promovida por la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, reunió a investigadoras de instituciones andaluzas con alumnado de Educación Secundaria de Sevilla, con el objetivo de visibilizar el talento femenino en la ciencia, generar referentes próximos e inspirar vocaciones STEM entre las niñas.



19 DE FEBRERO. DÍA DE LA LGTBIFOBIA EN EL DEPORTE



Con motivo del Día Internacional contra la LGTBIfobia en el Deporte, la Universidad de Almería, a través de la Unidad de Igualdad, estuvo presente el 22 de febrero en la lectura del manifiesto celebrada durante el Torneo Internacional de Vóley, organizado por la Asociación Marymontaña Gay Almería con el apoyo del Ayuntamiento de Almería. La participación institucional respondió al compromiso de la UAL con el respeto a la diversidad y la promoción de entornos inclusivos en todos los ámbitos de la vida universitaria.

22 DE FEBRERO: FIRST LEGO LEAGUE



La Universidad de Almería ha acogido una nueva edición de la FIRST LEGO League 2025, un evento que promueve el talento joven en los ámbitos de la ciencia y la tecnología, centrado este año en la búsqueda de soluciones a desafíos relacionados con el entorno marino.

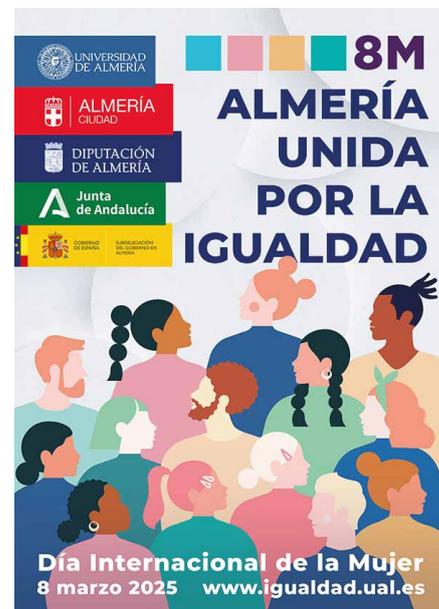
Desde la Unidad de Igualdad, se ha respaldado esta iniciativa promoviendo una participación inclusiva que garantice el acceso equitativo de niñas.



8 DE MARZO: CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Un año más, la Universidad de Almería se ha sumado a la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Por cuarto año consecutivo, esta celebración se enmarca en el proyecto interinstitucional *“Almería unida por la igualdad”*, en el que participan las principales organizaciones institucionales de la provincia: el Ayuntamiento de Almería, la Diputación Provincial, la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía y la Subdelegación del Gobierno en Almería.

Esta iniciativa común contempla el desarrollo de diversas acciones formativas y socioculturales orientadas a avanzar en igualdad de género y a promover la sensibilización social. Las actividades organizadas por las entidades participantes se presentaron de forma conjunta en la rueda de prensa celebrada en la Universidad de Almería el pasado 20 de febrero.



5 DE MARZO. PROYECCIÓN DEL DOCUMENTAL “NO ESTÁS SOLA: LA LUCHA CONTRA LA MANADA”

En el marco de las actividades organizadas por la Universidad de Almería con motivo del 8 de marzo, el pasado 5 de marzo se proyectó en el Auditorio de la UAL el documental *No estás sola: La lucha contra La Manada*, dirigido por Almudena Carracedo y Robert Bahar. La obra aborda, a través de testimonios clave, el caso de agresión sexual conocido como “La Manada”, ocurrido durante las fiestas de San Fermín, y que desencadenó una ola de movilización social a nivel internacional.

El documental ha sido reconocido con el Premio Ondas al Mejor Documental, ha sido nominado a los Premios Goya y recientemente propuesto como finalista al galardón a Mejor Creación Internacional en los Premios BAFTA de televisión.

Tras la proyección, se celebró un coloquio con la participación de la directora Almudena Carracedo, entrevistada por la periodista Esther Benavides y la profesora María Teresa Martín Palomo, del Departamento de Geografía, Historia y Humanidades de la UAL. El acto registró una notable asistencia y propició un diálogo enriquecedor con el público.



6 DE MARZO: ENTREGA DE PREMIOS AL MEJOR TFG, AL MEJOR TFM Y A LA MEJOR TESIS DOCTORAL EN ESTUDIOS POR LA IGUALDAD Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El pasado 6 de marzo tuvo lugar en la Universidad de Almería el acto de entrega de la V Edición de los Premios al Mejor Trabajo Fin de Grado y al Mejor Trabajo Fin de Máster, y de la IV Edición del Premio a la Mejor Tesis Doctoral en estudios por la igualdad y la lucha contra la violencia de género.

Con esta convocatoria, la UAL reconoce y estimula la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación en todas las áreas de conocimiento, al tiempo que promueve la sensibilización del estudiantado en materia de igualdad, respeto a los derechos humanos y prevención de las violencias estructurales.

Durante el acto, la Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, Maribel Ramírez, expresó su agradecimiento al jurado por su dedicación y destacó la calidad académica y el potencial transformador de los trabajos galardonados. Esta iniciativa ha contado con el respaldo de la Diputación de Almería.

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

ENTREGA DE PREMIOS

📅 6 de marzo 🕒 12:00 h.

📍 Sala de Grados Edificio de Gobierno y Paraninfo

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

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

DIPUTACIÓN DE ALMERÍA

ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD



El Premio al **mejor trabajo Fin de Grado** fue para **María Valverde Frías**, estudiante del Grado en Historia por el trabajo titulado *'Tras las huellas de Colombine... La implantación del divorcio durante la II República. Almería, 1931-1936'*.



El Premio al **mejor Trabajo Fin de Master** recayó en **Irene García Román**, estudiante del Master en Comunicación Social por el trabajo titulado *'Reivindicaciones de tinta: la agenda política de The Woman's World (1887-1890)'*.



Finalmente, el Premio a la **Mejor Tesis Doctoral** correspondió a **Sanae Kichouh Aiadi**, del Programa de Doctorado en Ciencias Humanas y Sociales, por la Tesis Doctoral *'Daughters and Mothers through the Reception of the Myth of Demeter and Persephone: Psychoanalysis and Vulnerability in Rita Dove's Mother Love and Louise Glück's Averno'*.



7 DE MARZO. TALLER SOBRE INSATISFACCIÓN CORPORAL: ¿NACEMOS INSATISFECHAS O APRENDEMOS A ESTARLO?

La Unidad de Igualdad y la Unidad de Atención Psicológica de la UAL organizaron un taller el día 7 de marzo en la UAL impartido por Esther Martínez Caballero, psicóloga sanitaria especialista en terapias contextuales, para reflexionar sobre la insatisfacción corporal y cómo aprender a mirarnos con más amor. El taller supuso una reflexión profunda sobre la percepción de nuestro cuerpo y cómo la sociedad influye en nuestra autoimagen. Fue una jornada llena de aprendizaje, sororidad y empoderamiento, en la que nuestras asistentes participaron activamente y salieron con nuevas herramientas para construir una relación más sana y positiva con su cuerpo.

TALLER

7 de marzo. 2025

INSATISFACCIÓN CORPORAL: ¿NACEMOS INSATISFECHAS O APRENDEMOS A ESTARLO?*

12:00 h. Aula 01. Aulario IV

Imparte: **ESTHER MARTÍNEZ CABALLERO**
Psicóloga sanitaria especialista en terapias contextuales

INFO E INSCRIPCIÓN: igualdad.ual.es

Organiza: **UAL** atención psicológica **igUALdad** Unidad de Igualdad, Universidad de Almería

8M ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD



7 DE MARZO. LECTURA DEL MANIFIESTO 8M

El pasado viernes 7 de marzo el Sol de Portocarrero del pasillo central del campus de la UAL acogió un acto simbólico de compromiso y reflexión con motivo del Día Internacional de la Mujer. A las 11 horas, miembros de la comunidad universitaria con presencia de representantes de todos los sectores (PDI, PTGAS y estudiantes) se reunieron para dar voz a un manifiesto que se suma al de CRUE Universidades Españolas y al de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, reafirmando así su compromiso con la construcción de una universidad inclusiva, libre de discriminaciones y comprometida con la igualdad. En este acto se destacó que los derechos, la igualdad y el empoderamiento deben ser para todas las mujeres y niñas.



10 DE MARZO. CONFERENCIA: EL CIELO DIGITAL, LA TIERRA DEL CUIDADO Y EL CUIDADO DE LA TIERRA

El pasado 10 de marzo, la Universidad de Almería acogió la conferencia *"El cielo digital, la tierra del cuidado y el cuidado de la tierra"*, impartida por la Catedrática de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid, Cecilia Castaño Collado, en colaboración con la Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería (ALMUR).

La conferencia abordó la creciente dualidad entre el entorno digital, históricamente masculinizado, y el ámbito de los cuidados, sostenido de forma mayoritaria por mujeres. A través de un enfoque riguroso y apoyado en datos, la profesora Castaño analizó la dimensión estructural de la brecha de género en el acceso, uso y desarrollo de las tecnologías digitales, así como las causas culturales y económicas que explican la escasa participación femenina en estos sectores estratégicos.

Figura destacada en el estudio de la intersección entre género y transformación digital, Cecilia Castaño compartió con el público el recorrido histórico de las mujeres en la informática, subrayando su papel clave en los orígenes de esta disciplina y las razones por las que, pese a ello, su presencia ha sido progresivamente invisibilizada. Con una mirada crítica, propuso claves para avanzar hacia una digitalización inclusiva, que no reproduzca las desigualdades del sistema actual. La presencia de la presidenta de ALMUR en el acto reforzó la importancia de la conexión entre el ámbito académico, institucional y empresarial en la promoción de liderazgos femeninos en la sociedad del conocimiento.

CONFERENCIA

10 de marzo. 2025

“EL CIELO DIGITAL, LA TIERRA DEL CUIDADO Y EL CUIDADO DE LA TIERRA”

12:00 h. Sala de Grados del Edificio de Gobierno y Paraninfo.

Imparte:
CECILIA CASTAÑO COLLADO
Catedrática de Economía Aplicada de la UCM

Organiza:
igUALdad
Unidad de Igualdad UAL. www.igualdad.uales

Colabora:
ALMUR
Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería

8M ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD



10 DE MARZO. LA UAL ACOGE LA ENTREGA DE LOS PREMIOS MINERVA DE IGUALDAD

También en el marco de las actividades conmemorativas del 8 de marzo, el 10 de marzo la Universidad de Almería estuvo presente en el acto de entrega de las Distinciones Minerva 2025, organizado por la Asociación de Personas con Discapacidad Verdiblanca con motivo del Día de las Mujeres. Esta cita, consolidada tras más de dos décadas de recorrido, es un importante espacio de reconocimiento al compromiso, el esfuerzo y la aportación de mujeres que han contribuido al impulso de la igualdad y la inclusión desde distintas esferas sociales y profesionales.

Durante el acto, celebrado en la sede Asociación de Personas con Discapacidad Verdiblanca, la Viceirectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, Maribel Ramírez, trasladó el reconocimiento institucional al trabajo desarrollado por la asociación, destacando su papel pionero en la generación de empleo para personas con discapacidad y su singular trayectoria en el ámbito universitario. La colaboración histórica entre la UAL y Verdiblanca –único Centro Especial de Empleo que gestiona el servicio de limpieza en una universidad pública en España– fue resaltada como ejemplo de inclusión laboral sostenible y de apuesta real por la igualdad de oportunidades. La Universidad de Almería reafirmó, una vez más, su compromiso de seguir construyendo alianzas que fortalezcan en una comunidad más justa, diversa y cohesionada.



17 DE MARZO. JORNADA: LIDERAZGO Y DESAFÍOS EN EL TRABAJO SOCIAL

El pasado 17 de marzo, la Universidad de Almería acogió la jornada *“Liderazgo y desafíos en el Trabajo Social: construyendo referentes para el futuro”*, una actividad enmarcada tanto en el Día Mundial del Trabajo Social como en la programación conmemorativa del 8 de marzo. Organizada con la implicación activa del estudiantado y el apoyo de la Facultad de Psicología, la jornada ofreció un espacio de reflexión en torno al papel transformador del Trabajo Social y la necesidad de posicionar referentes sólidos en un ámbito clave para la cohesión social.

La actividad contó con la participación de dos destacadas profesionales: Yolanda de la Fuente Robles, Catedrática de Trabajo Social y Servicios Sociales en la Universidad de Jaén, y Concepción Zurita, presidenta del Colegio Oficial de Trabajo Social de Almería. Ambas ofrecieron una mirada crítica y propositiva sobre el presente y el futuro de la profesión, abordando cuestiones relacionadas con la visibilidad institucional, la precarización laboral y el impacto del Trabajo Social en el desarrollo de sociedades más justas.

La jornada permitió generar un diálogo activo entre ponentes y asistentes, reforzando el compromiso de la comunidad universitaria con el aprendizaje colaborativo, el impulso de la igualdad y el reconocimiento de profesiones clave en el ámbito de los cuidados.

JORNADA

17 de marzo, 2025
LIDERAZGO Y DESAFÍOS EN EL TRABAJO SOCIAL: CONSTRUYENDO REFERENTES PARA EL FUTURO¹

16:30 h. AUDITORIO UAL

YOLANDA Mª DE LA FUENTE ROBLES
 *Catedrática de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Jaén.

CONCEPCIÓN ZURITA
 *Presidenta del Colegio de Trabajo Social en Almería

INFO E INSCRIPCIÓN: igualdad.ual.es

18 de Marzo: DÍA MUNDIAL DEL TRABAJO SOCIAL

igUALdad
 Unidad de Igualdad UAL, Universidad de Almería

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

8M ALMERÍA UNIDA POR LA IGUALDAD

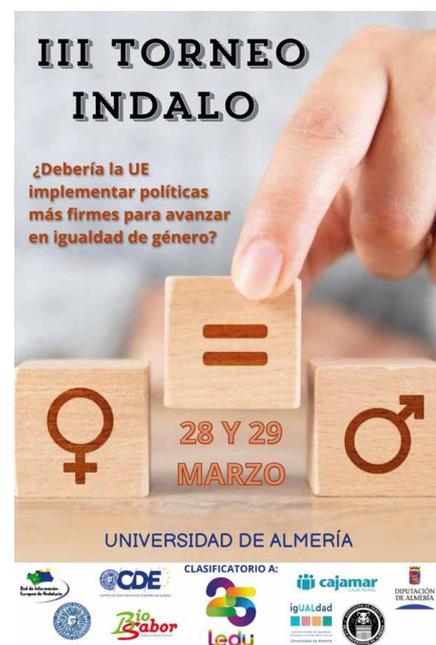


28 Y 29 DE MARZO. TORNEO DE DEBATE: III TORNEO INDALO

Como cierre de la programación conmemorativa del 8 de marzo, la Universidad de Almería acogió los días 28 y 29 de marzo la tercera edición del Torneo de Debate Universitario Indalo, una cita ya consolidada en el calendario académico que promueve el pensamiento crítico, el análisis riguroso y el compromiso social del estudiantado en torno a cuestiones de actualidad. En esta ocasión, el tema propuesto fue: *“¿Debe la Unión Europea implementar políticas más firmes para avanzar en igualdad de género?”*

Organizado por el Vicerrectorado de Estudiantes y la Asociación de Debate de la UAL, el torneo ha contado con la colaboración del Centro de Documentación Europea, la Unidad de Igualdad y el decidido respaldo de la Diputación de Almería. Esta edición ha vinculado el ejercicio del debate universitario con los valores del 8M, propiciando una reflexión profunda sobre la construcción de una sociedad más igualitaria desde el ámbito académico.

La final, celebrada en un espacio emblemático del campus, reunió a un numeroso público y evidenció el alto nivel del alumnado participante tanto en la construcción de argumentos como en la exposición oral, destacando el potencial del debate como herramienta de formación integral en la universidad.



2, 3 Y 4 DE ABRIL. TALLERES “TERRITORIAS”

Entre los días 2 y 4 de abril, la Universidad de Almería acogió una serie de talleres coordinados por las arquitectas especialistas en género Alicia Pérez García y Daniela Ramos Pasquel, en el marco de un proyecto financiado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. La actividad fue desarrollada en colaboración con la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

El primero de los talleres, dirigido a estudiantes, se centró en la técnica de las cartografías corporales. Mediante la metodología participativa cuerpo-territorio, se propuso repensar los espacios del campus a partir de las experiencias y las emociones vinculadas a situaciones de violencia de género.

El segundo taller reunió a alumnas, profesoras y personal de administración y servicios para recorrer y analizar el campus desde una mirada feminista de la seguridad, identificando los factores espaciales que influyen en la percepción del miedo.

Finalmente, el tercer taller se enfocó en la creación de collages feministas, como herramienta artística y crítica para visibilizar emociones, cuerpos y territorios, y cuyo resultado formó parte de una exposición virtual.

