

La Cafetera Roja

1ª Revista de ANAI



en colaboración con



Índice

2ª EDICIÓN DSIIDD SUMMIT INTERNACIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD

2

La aplicación en empresas del Plan
LGTBI+

3

6

Informe SOS Racismo Madrid

10

Se lanza el Café de ANAI

11

Método RIS

15

La falta de medidas en materia de Igualdad en
el mundo audiovisual y escénico

20

Inteligencia Artificial y brecha de género

24

Lectura del mes: Maya Angelou

PRESENTAMOS LA SEGUNDA EDICIÓN DE SIIDD

SUMMIT INTERNACIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD

Queremos presentaros el 2º SIIDD que tendrá lugar el 28 de noviembre en Madrid con el lema: *“Planes de Igualdad, Diversidad y LGTBI+: Objetivo NO discriminación en las Empresas”*

En esta edición SIIDD integra en su seno el V Congreso Nacional de Igualdad de Oportunidades.

ANAI, Igualia e IAEDD son las propulsoras de este evento que tiene como objetivos poner en el centro la necesidad de seguir trabajando en la promoción de la igualdad, la no discriminación y la diversidad en todas las áreas de las empresas, de forma que estas sean un espacio seguro y libre, así como generar diálogo y sinergias entre organizaciones, fomentar la investigación e innovación, en la búsqueda de garantizar la igualdad real dentro de las empresas y que estas sirvan como ejemplo de la sociedad plural actual.

En este II Summit Internacional y V Congreso Nacional de Igualdad, gana fuerza el Plan LGTBI+ como uno de los elementos a tener en cuenta en los procesos de negociación colectiva en empresas y organizaciones.



Para este año, se ha querido establecer como formato principal las mesas redondas, perfectas para abordar todas las cuestiones de una forma horizontal y cercana.

Los temas que se tratarán serán:

- Planes de Igualdad: negociación y evaluación práctica
- Planes LGTBI y desarrollo reglamentario
- El acoso en las organizaciones
- Planes de Diversidad y Acoso discriminación

A partir del mes de mayo comenzarán las jornadas precongresuales y continuarán en los meses de junio, septiembre y octubre.

De esto y mucho más hablaremos esta vez en un entorno espectacular en la ciudad de Madrid.



PLAN Y PROTOCOLO LGTBI+

INFORMACIÓN RESULTANTE DE
LA JORNADA POSTCONGRESUAL
DEL SIIDD CON TOÑO ABAD

ÁMBITO EMPRESARIAL

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

El pasado 14 de febrero tuvo lugar una de las jornadas postcongresuales de SIIDD.

En este último encuentro se abordó el Plan y Protocolo LGTBI en empresas, donde Toño Abad (UGT), Cristina Maestre (Igualia), Marian Barrera (Igualia) y Eva Fernández Urbón (CESIF) nos explicaron y detallaron en qué deberían consistir.

Toño Abad, quien además ha trabajado en la redacción de la Ley LGTBI, la cual regula no sólo el ámbito laboral, sino también el educativo, el de la salud, el social y que regula también el derecho de autodeterminación de las personas trans, expuso como en 2020 y 2023 se hicieron dos estudios: “Estudio sobre las personas LGTBI en el Empleo en España” donde se encontraron con una discriminación intensa en el mundo laboral. En estos estudios se mostraron datos como, por ejemplo, que 4 de cada 10 personas, aunque en su vida cotidiana están fuera del armario, deciden volver al armario dentro del trabajo para evitar posibles conflictos y discriminaciones.

También se determinó que el 41% de los casos analizados muestran a personas que hacen una ocultación sistemática de su vida personal, por lo que deciden no comentar nada en el ámbito laboral y esto trae consecuencias, como la renuncia a sus derechos, disfrutar de ciertos permisos como el de matrimonio, etc.

Las personas del colectivo LGTBI+ sufren a diario situaciones de violencia, tanto dentro del trabajo, como fuera. Estas situaciones pueden ir desde agresiones verbales, hasta agresiones físicas o de carácter sexual, de hecho, el 78% manifiestan haber sufrido agresiones verbales, de tipo chistes, comentarios despectivos, rumores sobre orientación sexual, etc.; y el 52 % haber recibido insultos.

Esto provoca que 7 de cada 10 personas del colectivo LGTBI+ consideren que formar parte del colectivo es un inconveniente en la búsqueda de empleo o a la hora de tener un trabajo. Además hay una serie de violencias que afectan de forma directa a las personas trans, obteniendo en el estudio que un 40 % de las personas trans han sufrido discriminaciones indirectas en entrevistas de trabajo y un 15 % de forma directa por su identidad de género. Además el 20% ha revelado haber sufrido violencia de carácter sexual por su identidad.

“Siempre se ha profundizado en el reconocimiento de los derechos de las personas Trans y el colectivo LGTBI+, pero faltaba un cambio importante en el ámbito laboral.”

Según REDI, tras el estudio que realizaron a nivel corporativo, llegaron a la conclusión de que hay una renuncia efectiva de derechos laborales cuando las empresas no gestionan la diversidad y la inclusión LGTBI+ y se confirma que los derechos y medidas laborales que solicitan las personas del colectivo, se hacen en menor medida que los que solicitan las de personas no son LGTBI+.

Toño Abad también destaca que, a pesar de contar con 1200 convenios colectivos, sólo un 30% de estos contienen cláusulas para reconocer los derechos de las personas LGTBI. Recalca además, que las cláusulas son inespecíficas, ya que son listas y enumeraciones donde se prohíben una serie de discriminaciones como el género, la religión, el origen, etc. pero resultan insuficientes para garantizar los derechos de las personas LGTBI+ en el empleo.

Explica además que el hecho de que el artículo 15 de la Ley Trans exija que las empresas de más de 50 personas trabajadoras tengan un plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la ley para contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la plena igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluyan un protocolo específico y no partir de los ya generados por acosos sexual o discriminación, fue una modificación añadida con la finalidad de poder desarrollar plenamente estos Planes LGTBI.

Respecto al protocolo, indicó que deberá contar con un compromiso de las partes en el desarrollo de las políticas de Igualdad y no Discriminación en los centros de trabajo para garantizar ese entorno laboral inclusivo, con una extensión del ámbito de aplicación que no solamente afecta a trabajadores y trabajadoras de la empresa, sino que afecta también a empresas colaboradoras, proveeduría, etc. La vigencia y los mecanismos revisión y de actualización con los que cuente el protocolo deben de ser una herramienta viva, tanto por imperativo legal como a propuesta de ambas partes, es decir la dirección de la empresa y la representación social de las personas trabajadoras. Estos deben regular y establecer la participación de la RLPT, garantizar la intimidad, confidencialidad y la dignidad de la víctima y la adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona supuestamente acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento, así como determine el régimen sancionador establecido.

Las medidas que se buscan potenciar en el Plan LGTBI se dividen en dos grandes bloques, el bloque formal donde entraría la identificación de los medios y los recursos, tanto humanos como materiales necesarios para la implementación de las medidas oportunas y cuál es la comisión de funcionamiento, procedimiento de modificación, etc. Y el bloque material, que desde UGT se plantean de la siguiente manera:

- Extender el conocimiento en las empresas de la terminología de uso común en las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/23 de 28 de febrero, para hacerlo accesible a todas las personas de la empresa.
- Medidas en el acceso y promoción del empleo de las personas LGTBI+, para eliminar sesgos discriminatorios en los procesos de selección, acceso, promoción profesional y mantenimiento del empleo.
- Formación y sensibilización en materia de derechos de las personas del colectivo LGTBI+ en el empleo a toda la plantilla, desde mandos intermedios, cuadros directivos y el resto de la plantilla.
- Generalización del uso del lenguaje inclusivo y no estigmatizante de las personas del colectivo LGTBI+ en el trabajo y en los procesos internos de la empresa, pero también la utilización del mismo lenguaje en los convenios y en la normativa de la empresa para que así, no pueda existir una interpretación restrictiva de los derechos de extensión generalizada para el conjunto de la plantilla.
- Medidas para garantizar el derecho igualitario en el acceso a licencias y permisos que están regulados por la normativa laboral, convenios y normativa de la empresa.
- Medidas para garantizar el acceso a los beneficios sociales a toda la plantilla, con independencia de su orientación sexual, su identidad de género, sus características sexuales y su pertenencia a grupo familiar.
- Adaptación del régimen disciplinario para sancionar las conductas contrarias al principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades de las personas LGTBI+.
- Un protocolo, al que no hace referencia la ley pero que desde UGT se está impulsando, de acompañamiento a personas trans en situación de empleo incluida la adaptación del puesto y la revisión de los permisos si fueran necesarios.
- Mecanismos de seguimiento en caso de denuncia y sistemas de prevención.
- Medidas en el ámbito de la salud laboral y de los riesgos psicosociales, en las cuales se está trabajando actualmente.

“Sabemos que esta permanente disociación de la vida personal y laboral, donde tu te escondes para evitar que tus compañeros te insulten o agredan, genera situaciones de estrés y malestar en las personas trabajadoras que evidentemente tiene consecuencias como trastornos musco-esqueléticos, gastrointestinales, cefaleas, ansiedad...”

Destaca también que en ningún caso la elaboración de este plan o de las medidas derivadas deberá tratar sobre preguntar sobre la identidad u orientación de las personas (que, de hecho, vulneraría la intimidad de estas), sino de generar espacios inclusivos donde las personas no tengan miedo a revelar su orientación, y que la consecuencia de esta revelación no sea recibir odio y violencia. Por eso, todas las medidas que están diseñadas y que van a aparecer en el reglamento están orientadas a generar un espacio de trabajo inclusivo. En este sentido, las medidas no tendrán un foco cuantitativo como podrían tener las medidas de los Planes de Igualdad, y es importante desvincularlas de estos.

Finalizando su ponencia, Toño Abad subraya la necesidad de activar cuanto antes estas medidas, para garantizar la seguridad de todas las personas LGTBI+ en el trabajo.

**INFORME DE
INVESTIGACIÓN:
“APRENDIENDO
RACISMO. RACISMO
ESTRUCTURAL EN
LIBROS DE TEXTO”**

SOS RACISMO MADRID

INFORME DE INVESTIGACIÓN: “APRENDIENDO RACISMO. RACISMO ESTRUCTURAL EN LIBROS DE TEXTO”

Una publicación de la Comisión de Investigación de SOS Racismo Madrid

SOS Racismo Madrid es una organización social de base, de acción política antirracista compuesta por decenas de voluntarias y voluntarios con el objetivo de construir una sociedad más justa y democrática. Está gestionando por personas racializadas, quienes están en la primera línea de esta lucha y denuncian el racismo con voz propia.

La Comisión de Investigación de SOS Racismo Madrid publicó el informe de investigación: “Aprendiendo racismo. Racismo estructural en libros de texto” que contiene un análisis del racismo estructural presente tanto en el texto como en imágenes de los libros de Historia y Geografía de los cuatro cursos de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), de las dos principales editoriales españolas, Santillana y Anaya, con un total de 8 libros y 2710 páginas analizadas.

Entre el extenso análisis que realizan, queremos destacar el apartado que aborda la **representación de género** en las imágenes de libros de texto.

Si en general la figura de las mujeres está infrarrepresentada en la sociedad, las mujeres racializadas lo están aún más. Esto puede apreciarse en la tabla, donde queda claro que la representación de mujeres racializadas no supera el 10 % en ninguno de los casos.

Tabla Nº 2: Imágenes de mujeres en los 8 libros de texto

Libro	Total de imágenes	Imágenes con personas	Imágenes de mujeres	Imágenes de mujeres racializadas ¹	% de mujeres racializadas
Anaya 1	939	228	64	16	7,0%
Santillana 1	667	173	26	5	2,9%
Anaya 2	998	295	56	4	1,4%
Santillana 2	491	146	59	5	3,4%
Anaya 3	957	277	101	11	4,0%
Santillana 3	659	168	44	17	10,0%
Anaya 4	1015	423	180	15	3,5%
Santillana 4	558	306	119	11	3,6%



(Santillana 4º, p. 260)



(Anaya 4º, p. 265)

Además, estas representaciones casi siempre se dan en condiciones de subalternidad. Sobre todo, se utiliza la imagen de la mujer negra para reflejar situaciones de “pobreza”, “subdesarrollo” y “vulnerabilidad” de países o etnias, lo que termina derivando en una representación inferiorizante.

Otro ejemplo de lo anterior es la imagen que sigue, cuyo título es “La discriminación de la mujer” y que se encuentra dentro del epígrafe sobre retos pendientes del desarrollo humano. La imagen contiene un mensaje confuso porque no queda claro qué es lo que se pretende transmitir: si la escasez de desarrollo, o una supuesta falta de empoderamiento de las mujeres de países no occidentales.

Este tipo de análisis unidimensionales invisibiliza realidades más complejas, ya que los problemas de desarrollo de las mujeres en países no occidentales son producto de múltiples factores: guerras, clase social, cambio climático, imperialismo, entre otros. Estos elementos pueden llegar a ser más determinantes en el desarrollo de las mujeres que el factor de género propiamente tal.



(Anaya 3º, p. 275)

La creencia de que las mujeres racializadas viven oprimidas en sus países de origen solo por el hecho de ser mujeres es una visión clásica del pensamiento occidental, resultado del discurso único. Este análisis constituye una forma de violencia sobre las mujeres racializadas, ya que no toma en cuenta los diversos factores sociales, políticos, económicos y culturales que les atraviesan.

Se reproduce también la narrativa eurocéntrica que afirma que el rol de la mujer se reduce al ámbito doméstico, esencializando a un amplio y diverso conjunto de mujeres racializadas a la categoría de “mujer sumisa”. Esta afirmación subestima el rol que juegan las mujeres racializadas en sus países, su capacidad de agencia y la importancia de diversos matriarcados en determinadas culturas. En la imagen que sigue vemos cómo se concede a las mujeres racializadas un rol fundamental en la economía de sus familias, reduciendo, una vez más, sus diversas experiencias sociales y políticas a un solo aspecto.

“Las mujeres padecen situaciones injustas. En muchos casos carecen de derechos políticos; su presencia social se reduce al ámbito doméstico o a trabajar por salarios muy bajos; siguen sometidas al padre o al marido; y sufren violencia y analfabetismo.”

(Anaya, 4º, p. 264)

“ANÁLISIS ÉTICO Y MORAL ¿Cómo vive la mujer en el mundo menos desarrollado?”

Las mujeres de los países menos desarrollados sufren, en general, una situación de profunda discriminación. Gran parte de ellas no va nunca a la escuela o la abandona a edades tempranas para ayudar a su familia en las tareas domésticas, atender a sus hermanos pequeños o trabajar. Generalmente tienen hijos en la adolescencia o preadolescencia y muchas mueren por complicaciones derivadas del parto.”

(Santillana 4º, p. 260)

Aquí se aprecia cómo se reproduce la narrativa eurocéntrica que afirma que el rol de la mujer se reduce al ámbito doméstico, esencializando a un amplio y diverso conjunto de mujeres racializadas a la categoría de “mujer sumisa”. Esta afirmación subestima el rol que juegan las mujeres racializadas en sus países, su capacidad de agencia y la importancia de diversos matriarcados en determinadas culturas. En la imagen que sigue vemos cómo se concede a las mujeres racializadas un rol fundamental en la economía de sus familias, reduciendo, una vez más, sus diversas experiencias sociales y políticas a un solo aspecto.

Nuevamente tenemos la representación de la mujer racializada mediante un discurso único, como víctima de un sistema patriarcal opresor, como si el patriarcado sólo existiera en los países no occidentales y como si éste no fuera parte de la estructura del sistema-mundo a nivel global y no afectase a todas las mujeres en el mundo entero.

Por otro lado, la mujer negra aparece sexualizada en contraposición a las mujeres blancas, que son representadas como mujeres sofisticadas y elegantes. En la década de 1920, en algunos ambientes de la sociedad estadounidense, se empezaron a aceptar formas de diversión propias de las poblaciones negras. De este modo, las artistas y los artistas negros se convirtieron en los “entretenedores” de una élite blanca. Pese a esta aparente aceptación o tolerancia, las personas negras nunca abandonaron su condición de subalternas.

El racismo en el Estado español es un problema en crecimiento y no es posible explicarlo ni resolverlo desde una mirada individual, como si solo se tratara de un conjunto de prejuicios y discriminaciones ejercidas por un grupo de personas hacia otras. Estos comportamientos y creencias individuales son la manifestación y el síntoma de un problema que está en la base histórica, social, política y económica de las sociedades modernas: el racismo estructural.

Que en la actualidad se sigan enviando este tipo de mensajes al alumnado refleja la necesidad de sensibilización frente a un problema de base como es el racismo. Debemos seguir trabajando para que los espacios educativos sean lugares libres de violencias y discriminaciones, haciendo especial hincapié en edades tan tempranas como es la infancia y la adolescencia donde pueden generarse situaciones de especial vulnerabilización.

Puedes encontrar el informe completo en el siguiente enlace: [Informe de investigación: “Aprendiendo racismo. Racismo estructural en libros de texto”](#)



SE LANZA EL CAFÉ DE ANAI

ANAI, Asociación Nacional de Agentes de Igualdad nace en Barcelona el 18 de mayo de 2012.

La misión de ANAI es sensibilizar, dinamizar, impulsar y contribuir a potenciar el ámbito de la igualdad de oportunidades en la esfera pública, privada y social, a través de la figura personal del y de la Agente de Igualdad, con el objetivo de representar, fomentar y defender los intereses profesionales del colectivo de Agentes de Igualdad.

Es una asociación sin ánimo de lucro que postula por su reconocimiento institucional como una profesión autónoma en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Entre sus valores figuran la equidad de género como principio de justicia social, la no discriminación, el compromiso como principio de acción igualitario, el trabajo en equipo como fuente de diversidad cultural, la constancia como punto de partida y fin hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres cisgénero y todas las personas disidentes de género y el esfuerzo como base de operatividad y modelo de gestión.

ANAI, tiene como objetivo principal contribuir al desarrollo de la profesión de Agente de Igualdad.

En la búsqueda de seguir mejorando y mantener un contacto más directo con todas las personas asociadas hemos lanzado "El Café de ANAI", una idea que surge de la voluntad de promover los cuidados y así de alguna forma, acompañar a las asociadas.

Se trata de artículos o entrevistas en formato podcast que consideramos de interés y que pueden aportar conocimiento para las y los profesionales de la igualdad en diferentes áreas.

Te proponemos tomar un café para compartir y debatir sobre aquello que nos importa y nos preocupa. Abordaremos temas de suma importancia desde una perspectiva de género transversal con profesionales de diferentes ámbitos.

Puedes entrar en [nuestra web](#) y comenzar tu café.

Te esperamos.



MÉTODO

RIS

INVESTIGACIÓN DEL ACOSO

CRISTINA

MAESTRE

MÉTODO RIS

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN CASOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

El acoso en los espacios de trabajo plantea importantes retos para las organizaciones y las personas que las conforman, lo que resalta la necesidad de tener un método sólido para investigar denuncias por posibles casos de acoso. Es por esto imprescindible contar con un marco de investigación eficaz para abordar y mitigar los casos de acoso en los espacios de trabajo.

Cristina Maestre es la creadora de este método que ha desarrollado a partir de la necesidad de generar un procedimiento que sea imparcial y objetivo que permita a profesionales, empresas y organizaciones disponer de una sistemática contrastada de análisis e investigación ante posibles casos de acoso laboral, sexual o discriminatorio y que presentó en el pasado SIIDD 2023 a través de un taller práctico para las personas asistentes.

A través de este sistema podemos analizar la tipología de acoso, los elementos diferenciadores de cada tipo de acoso, los procedimientos para la recopilación de pruebas, la realización de entrevistas y el análisis de los resultados.

Aunque es importante tener en cuenta los efectos psicológicos que el acoso puede tener en las víctimas, es imprescindible no basar las investigaciones únicamente en estos efectos. Centrarse meramente en el impacto psicológico del acoso sobre la víctima puede dar lugar a evaluaciones subjetivas, no todas tienen el mismo proceso y debemos entender los daños más allá de la gestión personal de cada víctima. Las investigaciones de acoso deben aspirar a la objetividad y la imparcialidad, considerando los hechos, las pruebas y los comportamientos implicados, en lugar de basarse únicamente en la respuesta emocional de la víctima. Reconocer el impacto psicológico del acoso es importante para proporcionar apoyo a las víctimas, pero es necesario encontrar un equilibrio considerando todos los factores y llevando a cabo investigaciones exhaustivas e imparciales. El objetivo es garantizar la equidad, proteger los derechos de todas las partes implicadas y crear un entorno en el que el acoso se aborde con eficacia y se evite en el futuro.

El objetivo principal de una investigación de acoso debe ser determinar si se ha producido una conducta inapropiada o ilegal. Al plantearse un enfoque conductual, el personal investigador puede evaluar las acciones, comportamientos e intenciones del individuo en cuestión. Este enfoque permite una evaluación justa de si la persona investigada infringió políticas, leyes o normas éticas, independientemente del impacto específico sobre la víctima. Desde la aparición del cuestionario LIPT-60 del Dr. Heinz Leymann para la evaluación específica del acoso en el trabajo, no se ha creado una sistemática de análisis e investigación en materia de acoso que permita adaptarse a la realidad actual y que permita determinar la EXISTENCIA O NO de acoso sin responsabilizar a la víctima en función de su afectación psicológica.

Podemos diferenciar entre 3 tipos de acoso:

Acoso Laboral: maltrato o abuso psicológico repetido y persistente infligido a una persona por compañeros, supervisores o incluso subordinados con la intención de intimidar, degradar o excluir a la persona en cuestión, y que tiene como finalidad el perjuicio de su vida laboral o el abandono del puesto de trabajo de la persona acosada.

Acoso sexual: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por Discriminación: Toda conducta realizada por razón de cualquier condición o circunstancia personal o social (género, orientación, raza, discapacidad, etc.), que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Para entender mejor todo el proceso del método Cristina Maestre nos explica los pasos a seguir.

Primero debemos analizar las relaciones que hay entre las personas implicadas y después el espacio donde se da:



Conocer la relación nos dará más información de la motivación y contexto. Podemos diferenciar:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- De un mando superior a una persona subordinada (acoso vertical descendente).
- Por parte de una persona subordinada a un mando superior (acoso vertical ascendente).
- También puede afectar a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta clientela, proveedores/as personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

Por otro lado, debemos diferenciar los espacios que son de la empresa:

- Las áreas de centro de trabajo, edificadas o no, en las que las personas trabajadoras deben permanecer o las que puedan acceder debido a su trabajo.
- Locales de descanso, locales de primeros auxilios y comedores, así como instalaciones de servicio o protección ajenas a los lugares de trabajo.
- Medios de transporte.
- Espacios del ámbito digital:
 - Aplicaciones de mensajería.
 - Redes sociales corporativas.
 - Email y plataformas internas.



Debemos tener en cuenta también los factores previos, Cristina Maestre nos explica que no todas las denuncias que llegan tienen que ver con un acoso laboral, sexual o discriminatorio y que es importante en esta primera fase poder identificar de qué se trata. También puede ocurrir que el contenido de la denuncia no sea claro o no nos aporte información suficiente para clasificarlo correctamente, por lo que se aconseja mantener una entrevista preliminar con la persona denunciante.

Una vez reconocidos estos factores previos y reconocer alguno de los 3 tipos de acoso mencionados, debemos diferenciar entre la persona denunciante, que no siempre es la víctima, la persona denunciada, las víctimas y los testigos.

La persona denunciante, en el contexto de una investigación, es aquella o aquellas que inician una denuncia o acusación formal contra otra parte. Desempeñan un papel fundamental en la puesta en marcha del proceso de investigación y deben aportar información suficiente sobre el presunto hecho denunciado.

La persona denunciada es, por otro lado, aquella contra la que se presenta la denuncia. En el contexto de un procedimiento de investigación, la persona denunciada es la parte que debe responder a las acusaciones formuladas contra ella y proporcionar una defensa, información documental o contraargumentos a las alegaciones presentadas por la persona denunciante.

“Uno de los puntos que yo quería conseguir con esto y que ha salido es que muchas veces basamos las investigaciones en la efectación de la víctima, en cómo está de mal la persona para yo saber la gravedad de la situación. Y yo pregunto ¿os imagináis que si os roban el maletín os pregunten cómo de mal estáis para clasificar si realmente es un robo o no? El hecho es que os han robado el maletín.”

Las víctimas, por su parte, son personas que han sufrido daños, lesiones o efectos adversos como consecuencia del presunto incidente investigado. Las víctimas se ven directamente afectadas por las acciones o conductas investigadas. En la mayoría de las ocasiones encontraremos que la persona denunciante es también la víctima, aunque puede que no sea así. En cualquier caso, tanto la víctima como la persona denunciante pueden aportar información documental como apoyo a los hechos denunciados.

Dentro de las personas testigos podemos encontrar 2 tipos:

Los testigos directos son aquellas personas que presenciaron el incidente o alguno de los incidentes denunciados en el momento en que se produjeron, o que tienen conocimiento directo de hechos relevantes. Sus testimonios tienen un peso sustancial, ya que proporcionan relatos de primera mano, detalles verificables y perspectivas ligadas al incidente en cuestión. También pueden aportar información documental adicional a su testimonio.

Por otro lado, **los testigos de referencia** contribuyen al proceso de investigación aportando información contextual y circunstancial respecto a las personas implicadas. Sus puntos de vista proporcionan un contexto más amplio sobre el carácter, las circunstancias de los hechos y las posibles motivaciones de las partes relacionadas con el caso.

Cuando tenemos a todos los agentes implicados, comenzaremos las entrevistas. Primero entrevistaremos a la persona denunciante/víctima, en el caso de que la persona que ha puesto la denuncia no sea la víctima, hablaremos primero con ella y después con la víctima. Después será la persona denunciada, más tarde testigos directos que han nombrado las partes, después testigos de referencia nombrados también por las partes y, por último, se podrán entrevistar a otras personas que se consideren relevantes como testigo directo o de referencia y que no hayan sido nombradas como testigo por las partes.

En caso de que alguna de las personas involucradas exprese su deseo de no participar en la investigación, pasaremos directamente a la siguiente en el orden establecido (previo a informar a la persona de que la investigación seguirá su curso con o sin su testimonio)

Es muy importante tener en cuenta que, de haber realizado una entrevista preliminar con la supuesta víctima, de ninguna forma se realizará una segunda entrevista, utilizando la información obtenida para la investigación, con el fin de evitar la revictimización. Sólo contactaremos en ocasiones posteriores con la víctima si esta así lo solicita.

A la hora de abordar las entrevistas podemos distinguir entre:

- **La entrevista semiestructurada** es la que usaremos para las posibles víctimas y personas denunciadas. Debe tener las siguientes características: flexibilidad, estandarización, profundidad, adaptabilidad y permitir seguir la dirección de la persona entrevistada
- **La entrevista estructurada** se usará para las personas testigos y deberá ser: consistente, fácil de analizar, objetiva, eficaz y que reduzca los posibles sesgos

Después de realizar todas las entrevistas podremos llegar al objetivo de la investigación: probar la existencia de un acoso laboral, sexual o discriminatorio.

En el caso del **acoso laboral**, deberemos haber identificado que: se da como fruto de la relación laboral, en el entorno laboral y tener repercusiones en él, debe tener extensión en el tiempo (no puede tratarse de una acción aislada) y debe existir una intención por parte de la persona acosadora. Todos los hechos mencionados anteriormente los vemos reflejados en todas las investigaciones concluyentes sobre acoso laboral.



Cuando se trata de **acoso sexual**, es necesario únicamente que exista relación laboral. Los hechos deben tener connotación sexual y/o repercutir en la libertad sexual de la persona. No debe existir consentimiento. Al igual que en el caso anterior, vemos reflejados estos hechos en todas las investigaciones concluyentes sobre acoso sexual. Y, por último, no es necesaria la intención por parte de la persona acosadora, viendo reflejado que la intención no es determinante en las investigaciones concluyentes sobre acoso sexual.

Si se trata de **acoso discriminatorio**, debe darse como fruto de la relación laboral, en el entorno laboral y tener repercusiones en él. Los hechos deben tener como motivación la condición personal o social (real, percibida o asociada) de la persona acosada y vemos reflejados estos hechos en todas las investigaciones concluyentes sobre acoso discriminatorio. Tener en cuenta también que no es necesaria la intención por parte de la persona acosadora y vemos reflejado que la intención no es determinante en las investigaciones concluyentes sobre acoso discriminatorio.

Para terminar, pasaríamos a finalizar con las conclusiones.

Una vez concluidas las entrevistas, las transcripciones o anotaciones realizadas sobre las mismas deberán ser registradas y analizadas con la distancia suficiente para garantizar tanto la comprensión de toda la información recopilada como la objetividad de los juicios que de esta se desprendan.

Durante este proceso se identificarán posibles patrones, puntos coincidentes, incoherencias y puntos significativos. La comparación de las declaraciones de cada parte ayudará a identificar puntos en común y discrepancias. Las pruebas documentales, en el caso de que las hubiera, servirán para ratificar o desmentir los testimonios aportados.

LA FALTA DE MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL MUNDO AUDIOVISUAL Y ESCÉNICO

Hablamos con las actrices Aida Flix y Marina Guiu



Aida Flix

Aida Flix nació en Torrebesses un pueblecito de Lleida y debido a su timidez sus padres optaron por apuntarla a teatro, fue entonces, donde se despertó su gran pasión por la interpretación.

Aparte de eso compaginaba sus estudios con el dibujo, piano, canto, baile... siempre relacionado con la parte más creativa.

Empieza a trabajar en teatro a los 17 años en la compañía Xip Xap y lo compagina con los estudios de interpretación y diseño de joyas.

Aida debutó en el cine con "Mil Cretins" de la mano de Ventura Pons y en la televisión como Matilde Navalón en "Amar en tiempos Revueltos", después de varias series y películas en España, es gracias a su personaje Amalia en "El secreto de Puente Viejo" donde abre sus puertas al mercado italiano haciendo varias series y películas allí.



Marina Guiu

Actriz y artista plástica afincada en Barcelona. Emplea las artes escénicas y plásticas como activismo político por los derechos de las niñas y niños y contra la violencia machista, siendo "LA MUDA" su proyecto más ambicioso, una pieza teatral y pictórica narrada en primera persona.

Forma parte del Colectivo Hartístico, agrupación formada por profesionales que provienen de las artes plásticas, la igualdad de género, la educación primaria y las artes escénicas. Surge de la necesidad de habitar un espacio común de soporte, de encuentro y de creación entre varias artistas que utilizan las artes escénicas como revolución feminista.

ENTREVISTA A AIDA FLIX Y MARINA GUIU

El pasado 13 de marzo nos sentamos a charlar con las actrices Aida Flix y Marina Guiu. Ambas comenzaron su formación actuarial en el Aula de Teatro de Lleida.

Aida nos explica su trayectoria dentro de la Televisión en España con papeles en series como Amar en Tiempos Revueltos que le han dado la oportunidad de poder trabajar también en Italia y ampliar su carrera, además es una de las protagonistas del documental "El Sostre Groc" de Isabel Coixet, que expone las agresiones sexuales que se produjeron en el Aula de Teatro de Lleida por parte de su director y profesor de interpretación.

Por su parte Marina ha centrado su recorrido más en lo escénico, compaginándolo también con las artes plásticas y el diseño gráfico y que por fin, está pudiendo unificar en su último proyecto "La Muda", un espectáculo autobiográfico que aborda las agresiones sexuales que sufrió en su infancia.

Ambas conectan sus carreras en la lucha por la sensibilización y erradicación de la violencia sexual a la infancia y nos hablan de la necesidad de seguir trabajando para que los espacios de trabajo en el ámbito audiovisual y en el ámbito escénico sean seguros y libres de violencia para todas las trabajadoras.

En el mundo de las artes escénicas y audiovisuales aún existe la falta de medidas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o cualquier otro tipo de discriminación dentro del espacio de trabajo, ¿creéis que son habituales este tipo de violencias en vuestro sector?

- Aida: *Sí, sí, sí. Quiero pensar que cada vez menos, desde que salió el tema del #MeToo, estamos siendo más conscientes y cada vez se perpetran menos estas violencias, pero sí sigue habiendo. Y sigue habiendo desde los colegios, como nos pasó a Marina y mí.*
- Marina: *Sí, creo que el problema principal es que son dinámicas que empiezan en los estudios, en las escuelas de teatro y de cine, y luego te encuentras con que no tienes herramientas ya no solo para defenderte de esas agresiones, sino para detectarlas, porque es como te han enseñado que eso el teatro, el cine... y tú vas por ahí con esa idea en la cabeza hasta que te violenta tanto que por algún lado sale. Entonces creo que lo más difícil es eso, es detectarlas.*

Gracias también al movimiento #MeToo se han empezado a problematizar estos espacios y la situación de las trabajadoras, y es cierto que se están empezando a realizar protocolos pero, ¿por qué pensáis que todavía falta tanto trabajo en las medidas de prevención y sensibilización? ¿por qué creéis que esto está sucediendo tan tarde en la cultura?, siendo además esta un instrumento de transformación social esencial.

- Marina: *Pienso que en todas las artes se genera un endiosamiento. Son personas públicas que todos adoramos y cuesta mucho quitarles esta etiqueta de genio que les hace intocables. Es una persona real. Con su profesión, es un trabajo como cualquier otro. No estoy para nada a favor de cancelar estas personas, pero sí de poner en un contexto. Es decir, tú vas a ver el Guernica, es una obra maravillosa que está hecha por un maltratador. No está mal decirlo, es así.*
- Aida: *Sí, que se está empezando ahora a hacer cosas. Tenemos la Academia del Cine de Barcelona que está haciendo protocolos y que junto con Carla Vall y Aina Gimeno, han puesto un servicio gratuito por si suceden casos, para poder acudir a ellas. Y CIMA en Madrid también tiene un espacio que se están moviendo protocolos y creo que quieren poner como cláusulas en los contratos también muy específicas, pero queda muchísimo por hacer, porque a veces las violencias no son dentro del set. Ahora han puesto la figura de coordinación de intimidación, que está súper bien y que en el set estás muy protegida, pero eso no quiere decir que cuando salgas del set no te encuentres con un mensaje, un quedamos, un vamos a hacer algo.... Hace relativamente poco en Italia un productor que me venía de muy buenas me mandaba mensajes y vi que los mensajes iban a más y de repente me dijo para hacer un casting para un proyecto nuevo suyo y fui yo la que decidí no hacerlo porque ya veía que si estaba dentro del proyecto ese mes o esos dos meses de rodaje, bueno, pues podía ser muy insistente. Y sabiéndolo, quería prevenirlo. A mí me encanta trabajar en un entorno laboral saludable y sentirme cómoda y no tener una presión externa que pueda dificultar el trabajo y tampoco estamos como para decir que no a las ofertas.*

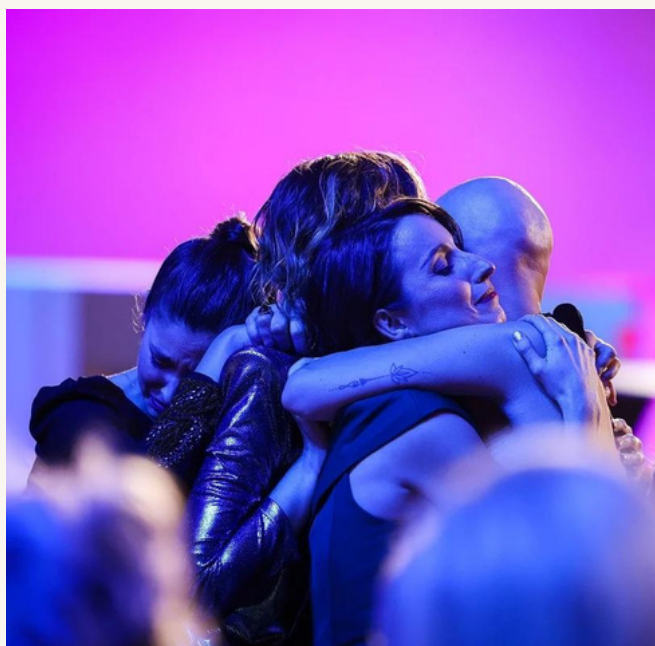


Imagen de Aida y sus compañeras al recibir el premio Gaudí por El Sostre Groc

¿Cómo se articulan estos ejercicios de poder en la industria audiovisual y escénica? ¿Cómo podemos llegar a identificarlos para poder problematizarlos realmente?

- Marina: *Bueno, como hablábamos al principio, desde las escuelas se crean unos patrones de conducta. Los llamados secretos a voces, nadie dice nada... Creo que se articula en base a una red. Es decir, todas estas personas sin su red de apoyo no existirían. Porque es lo que muchas veces decimos, todas nuestras amigas han sufrido algún tipo de agresión a nivel laboral o a nivel personal, pero nuestros amigos no tienen amigos abusadores, ninguno. Entonces estáis todos sosteniendo que esta persona o que vosotros podáis actuar con total impunidad. Son pequeñas comunidades, ya sea desde un pueblo, una familia, una institución... donde hay un respaldo y a la que tú dices algo, todo se tambalea, pero es totalmente necesario, porque si no esto seguirá siempre igual, en calma. Aquí no pasa nada, hasta que una habla.*
- Aida: *Tenemos que romper con esta "hermandad" y actuar. Al final, yo creo que es la mejor manera para acabar con este círculo vicioso.*

Creo que es increíble el hecho de que todas conozcamos o hayamos sido víctimas de este tipo de violencias en el entorno educativo. Hay unas dinámicas establecidas y absolutamente normalizadas de poder y de abuso dentro del profesorado. En la primera escuela en la que estudié esto pasaba, lo advertí y me empezaron a hacer la vida imposible, estaba claro que no se podía remover ninguna estructura y al final me hicieron irme de alguna forma. Por suerte comencé en la escuela de teatro físico de Mar Navarro y Andrés Hernández, que está en Madrid, y ahí conocí otras dinámicas en las que me sentía a gusto y en ningún momento sufrí este tipo de situaciones. Pero claro, parece que la seguridad sea la excepción y no la norma, es espeluznante.

- Marina: *Cuesta mucho el poner el foco en la responsabilidad que tienen estas personas como adultas, aunque no haya una diferencia de edad que resulte escandalosa, pero estamos hablando de alumnas y sus profesores. Yo puedo tener 20 años, tener la cabeza súper amoblada y saber, entre comillas, qué quiero o no, pero esta persona está abusando de su posición. Y no hace falta que el abuso sea con una violencia física. Es incluso terrible el principio cuando no hay una violencia física y tú te ves ahí atrapada en una red que la está tejiendo esta persona gracias a su posición. Y luego te vienen con, bueno, ella quería, ella estaba enamorada, ella tal, es mayor de edad, o sea, ayer tenía 17 años, hoy ya tiene 18, hoy ya puede. No, no, no. Hay que volver a la base y entender que es un problema estructural.*
- Aida: *A mí me pareció súper fuerte cuando salió el tema del caso Aula porque nos llamaba gente de Granada, Galicia, de mil sitios, diciendo: "¿pero este profesor ha ido a más escuelas? porque en esta escuela también ha pasado", no es solo un agresor aislado. es demasiado habitual. Fue muy fuerte.*

"Tú no vas, pones la denuncia o das tu testimonio y en dos días se hace un juicio y todos contentos y para casa. Es que van a pasar años y tú tienes que estar mentalmente, incluso económicamente preparada para poder sostener esto en el tiempo, o sea, tienes que tener un entorno que te coja, que te arrope"

Con todo esto que vinimos hablando, vemos que al final depende de las víctimas que deciden hablar, toda la responsabilidad de estas violencias recae sobre ellas, sin tener en cuenta todas las dificultades, desde qué capacidad tengo yo para comunicar esto que me está pasando, cómo me encuentro... Y cuando se decide hablar nos encontramos con comentarios como hemos visto con el último caso, como: hay que denunciar antes, no podemos esperar tanto, como si fuera tan fácil ponerse ahí. ¿Qué podemos cambiar para que las víctimas y supervivientes dejen de ser las responsables?

- Aida: *Pues yo creo, como decía antes, romper con estos círculos de amistades que silencian estos abusos y animar a la gente a que actúe, a que si ven algo no se lo callen, que apoyen a la víctima, que la acompañen, porque muchas veces la víctima no sabrá ponerle nombre a lo que le está pasando porque son abusos tan sutiles que hasta que lo detectas pueden pasar años, entonces si tú estás viendo que tu director está intentando ligar, ojo cuidado. Pero es cierto que la visión desde fuera es muy fácil, ¿no? Sin tener en cuenta que: estoy asimilando que he sido abusada, seguramente, ya tengo suficiente con eso, denunciar no es tan fácil. No. Tú no vas pones la denuncia o das tu testimonio y en dos días se hace un juicio y todos contentos y para casa. Es que van a pasar años y tú tienes que estar mentalmente, incluso económicamente preparada porque un abogado no es económico bueno sí, puedes tener tu abogado de oficio, pero el acompañamiento igualmente económico no es como para poder sostener esto en el tiempo, o sea, tienes que tener un entorno que te coja, que te arrope, que te guíe muchas veces porque ya tienes suficientes problemas como para saber cuál es el paso que tienes que dar después. No es tan fácil como se plantea muchas veces.*
- Marina: *En lugar de preguntarnos a nosotras cuándo lo decimos, cómo lo decimos y por qué, ¿por qué no se le pregunta a ellos por qué lo hacen? ¿Por qué violas? ¿Por qué acosas? Yo no soy el problema. Yo no estoy creando un problema hablando. Y todavía no he escuchado ir a esas personas y decirle oye, ¿tú por qué hacías eso? Y creo que es una pregunta que la sociedad debería hacer. ¿Por qué sois unos violadores? ¿Por qué sois unos acosadores? Y dejar de cuestionar cuándo nos quejamos, cuándo denunciamos. Voy a hacerlo cuando yo pueda o cuando yo quiera. O no me da la gana pasar por ello ahora porque no lo puedo asumir. Y tenemos que ser muy conscientes, ya no digo solo cuando hay una denuncia judicial legal, de que hablarlo te gira todo tu mundo, se vuelve patas arriba, entonces tienes que ver si realmente quieres, puedes, y estas preparada para todo lo que te va a venir. Y también permitimos no decir nada, no lo digo, me estoy callada y me estoy en silencio porque lo necesito.*

Actualmente está surgiendo una ola de directoras que están cambiando todas estas estructuras. Desde poner el foco en los cuidados en un rodaje o en un proceso creativo, a cambiar la forma de la narrativa, de cómo contamos las historias, qué historias contamos, desde dónde las contamos... Pero en cualquier caso parece que el entorno de trabajo dependa de quién está al mando de un proyecto, convirtiendo el problema en algo individual y no colectivo, y dificultando generar espacios de escucha y de cambio desde las instituciones u organizaciones. ¿Qué figuras deberían intervenir en todo este proceso creativo o en el proceso dentro de un set para que esto se sostenga el tiempo? Porque al final estamos hablando como tú decías antes Aida, de tener que renunciar a proyectos porque no te sientes segura ni acompañada.

- Aida: *Sí, a mí también me pasó en un proyecto para Sky Italia algo súper bonito, y es que el primer día de rodaje recibí un mail de Sky, de la plataforma, informando que, si sufría un abuso o cualquier cosa, la plataforma se hacía cargo y nos acompañaba. O sea que no querían dentro de su ámbito laboral alguien que pudiera perpetrar esto. Me ha pasado solo esa vez. Es que se da por hecho, ¿no? Que te llegue un mail diciéndolo hace que me sienta acompañada desde el minuto cero. Y creo que la figura de coordinadora íntima está muy bien porque es una persona externa que puede decir al director si está bien o no está bien lo que se está haciendo en el set y hace relativamente poco que existe. De hecho, en Italia hace un año. Tengo muchas amigas queriendo formarse como coordinadoras de intimidad porque lo ven una figura clave, pero bueno, una cosa es lo que pasa dentro del set y la otra es lo que pasa fuera del set, claro.*
- Marina: *El que te pregunten cómo estás parece una tontería pero cómo estás, cómo te sientes rompe la barrera esta de la persona intocable que está arriba de la pirámide. Es romper otra vez con lo que decíamos antes del genio. Creo que estos trabajos tan poco horizontales es lo que no funciona.*

Quería aprovechar también para agradecer la implicación personal que tenéis como actrices en la lucha contra las violencias patriarcales. Por tu parte Aida formas partes de **Nou Cercle**, un proyecto que genera un espacio de acogida para víctimas de agresiones sexuales en la infancia. Y tú Marina eres la actriz y creadora de *La Muda*, una coproducción de Colectivo Hartístico y que codiriges junto con Raquel Arnaiz Diego y que es un espectáculo autobiográfico donde expones la agresión sexual que sufriste en la infancia ¿Qué ha supuesto para vosotras poner foco y luz ante este tipo de violencias?



Marina actuando en *La Muda*

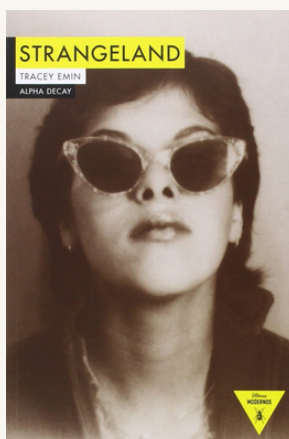
- Aida: *A mí me ha ido súper bien, me ha ayudado a sanar muchísimo, a quitarme un peso de encima. Antes Marina hablaba de la culpa, de la culpa que se echa a la víctima. Yo siempre me sentía culpable de si lo hubiera dicho antes seguramente las chicas que vinieron después podían haberse evitado. Y ahora creo que mi labor es poder hablar de esto para justamente que las nuevas generaciones sepan detectar que es un abuso, ¿no? Y estos abusos sobre todo tan sutiles. Así que nada, estoy muy contenta del trabajo hecho en todo este proceso.*
- Marina: *Sí, hablabas de quitarte un peso de encima que yo lo relaciono con que es un peso que tiene que llevar él, siempre. Y es una frase que pusimos en la obra. Como en mi caso no hubo un juicio, cada vez que hago una función es mi juicio. Y antes de salir a escena, tener claro que es mi espacio, es mi verdad. También me gusta mencionar el recuperar los espacios. Desde la habitación más pequeña hasta el teatro. Cuando estuvimos en Lleida, en *L' Escorxador* fue una manera de decir: hoy voy a hacer esta obra por todas nosotras, porque este espacio era un espacio para que aprendiéramos a vivir del teatro, a hacer teatro y está manchado por tu culpa porque tú hacías y deshacías lo que te daba la gana y esos dos días fue como muy liberador volver a decir chicas este espacio es nuestro otra vez y creo que es lo que intento cada día con las funciones y con el proceso de creación.*

¿Cómo gestionas tú Aida el tema de de este acompañamiento a otras víctimas? Porque Marina tiene un proceso como más suyo, de su espacio y este juicio del que hablas autogestionado pero ¿cómo es esta parte de abrirte también a otras víctimas y estar ahí tendiendo la mano?

- Aida: *Bueno, en nuestro caso, la verdad que como estamos tan acompañadas, en el sentido de que somos siete, las que vamos a los coloquios y nos abrimos allí, nos sostenemos entre nosotras. Pero también quería recalcar que es muy importante el hecho de cuando hicimos el documental, cómo nos trató Isabel. El equipo que formó era de sólo mujeres, un equipo muy reducido, que nos acompañó en todo momento. Isabel en ningún momento hizo preguntas morbosas, sino que nos decía: cuéntame lo que quieras contarme. Y obviamente sin juicios. Y creo que eso es súper importante también para que nosotras nos sentamos cómodas para poder explicar todo lo que pasó. Y en cuanto a la hora de los coloquios, pues hemos hecho un círculo muy bonito entre nosotras y nos sostenemos. Si no tenemos el día bueno, pues cuando una cae la otra la levanta y así vamos haciendo y es lo bonito la red, ¿no? que importante la red, que importantes las amigas.*

Para finalizar, me gustaría cerrar con una cita, una película, un libro, un artista o cualquier pieza que para vosotras haya sido esencial en este camino de lucha y reparación que habéis emprendido y que pueda servir de motor y soporte para otras personas que empiecen su andadura en este proceso

- Aida: *Pues yo voy a decir "Romper en caso de emergencia" de Carla Vall, porque es un manual para víctimas, además muy cercano, entiende súper bien, y no solo para víctimas, quiere decir que puede leer todo el mundo, y si conoces a alguien que es una víctima, pues saber cómo acompañarlo, ¿no? Y creo que sí, es un libro que tendría que ser obligatorio en las escuelas sobre todo.*
- Marina: *A mí me ayudó mucho escucharos a vosotras y leeros, leer el artículo del Albert Llimós y la Núria Juanico, pero sí que me gustaría mencionar dos libros, uno de Celia Paul, que es autorretrato, que habla de cómo pasa ella de ser un sujeto pasivo en la vida de su pareja, que era Lucian Freud, a ser un sujeto activo como pintora y modelo. Y también Strangeland, de Tracey Emin, que también es pintora. Los dos libros hablan de cómo eres después de haber sufrido una agresión. Creo que poco a poco me he ido perdiendo un poquito. Después de cada agresión, después de cada acción en la que me he visto, he perdido un poco mi individualidad. No sé si siempre es así, o sea, todas las víctimas o supervivientes se sienten así, pero hay una necesidad de recoger otra vez todo lo que yo soy, es decir, vale, con todas estas piezas, ¿cómo me vuelvo a definir? Para mí es muy importante el hacer un autorretrato de ti misma ahora, también de hacerlo de antes para estar un poco más en calma, ya que no vivimos nunca en calma. Encontrar un poco de sosiego en mirarte y decir, vale, estoy aquí.*



Queremos también recordar que es importante tener siempre presente que a las supervivientes y víctimas de violencias sexuales no nos define la agresión o agresiones sufridas. No somos una agresión. Somos muchas más cosas y también es importante recordarlo con pequeñas acciones que nos devuelven a la vida, a quienes somos nosotras.

Llegamos a la conclusión después de esta charla de que los cuidados deben situarse siempre en el centro y Marina y Aida a través de su trabajo están emprendiendo un nuevo paradigma en el mundo escénico y audiovisual.

También lo están haciendo CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) que está trabajando en generar medidas de seguridad y que junto con el Ministerio de Igualdad está realizando el primer Informe sobre Violencia Sexual en el Cine y el Audiovisual, por su parte el Ministerio de Cultura comunicó el pasado febrero que impulsará una unidad de atención y prevención de las violencias machistas en el sector cultural. La Acadèmia del Cinema Català, ha incorporado un Servicio de Atención a Víctimas totalmente gratuito y pronto publicarán el primer protocolo específico en el sector audiovisual, una propuesta pionera que sin duda marcará un referente.

Para quien quiera verlo, el documental "El Sostre Groc" está disponible en [RTVE](#).

También podremos ver La Muda, de Marina Guiu del 4 al 7 de abril en [Antic Teatre](#) (Barcelona) donde además podremos asistir a 2 coloquios post-función con Albert Llimós y Vicki Bernadet.

Aida, Marta y Marina en un coloquio posterior a la obra teatral La Muda



INTELIGENCIA

ARTIFICIAL

Y

BRECHA DE

GÉNERO

La brecha de género en la era de la Inteligencia Artificial

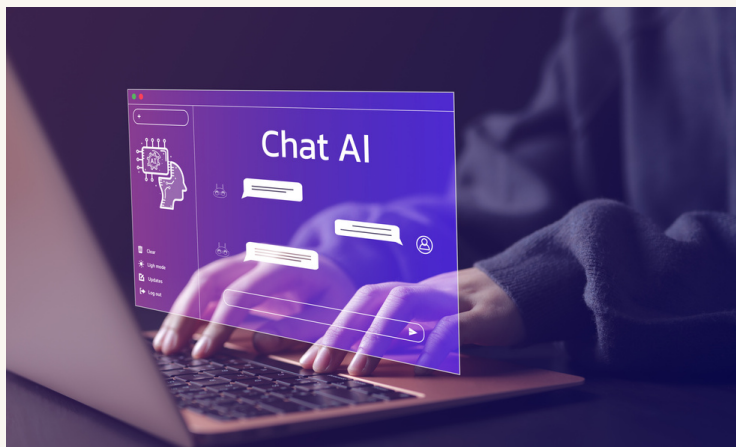
Revisión del informe realizado por Marta Grañó Calvete

El pasado febrero, OBS Business School publicó su Informe sobre Brecha de Género en la era de la Inteligencia Artificial dirigido por la profesora Marta Grañó, actualmente también profesora en la Universidad Europea de Madrid, profesora del Departamento de Dirección General y Estrategia de ESADE y profesora del Departamento de Administración de Empresas en la Universidad de Lleida.

El Índice Global de Brecha de Género (GGGI), presentado por el Foro Económico Mundial, alcanzó el 68,4% en el año 2023, mostrando una mejora del 0,3% con respecto al año anterior y del 4,1% desde su inicio en 2006. A pesar de este avance positivo, el progreso es lento, y según las proyecciones actuales, se necesitarían 131 años para lograr la paridad de género a nivel mundial.

Nos encontramos en una época histórica marcada por cambios rápidos que dan lugar a nuevos modelos productivos, sociales y personales. La introducción de tecnologías innovadoras está transformando significativamente la vida de las personas.

La aparición de la Inteligencia Artificial (IA) está definiendo el presente. La brecha de género en la era de la IA cobra una importancia crucial debido al impacto transformador que esta tecnología tiene en prácticamente todos los aspectos de la vida y el trabajo. A medida que la IA avanza, la representación equitativa de género en su desarrollo y aplicación se vuelve fundamental para evitar sesgos y garantizar la justicia y la efectividad de los sistemas de IA para todos. Una brecha de género pronunciada en este ámbito puede resultar en la creación de sistemas de IA que perpetúan estereotipos y discriminación de género, afectando desde decisiones de contratación hasta diagnósticos médicos y preferencias de consumo.



Breve historia de la Inteligencia Artificial.

La Inteligencia Artificial (IA) ha experimentado una rápida evolución desde su nacimiento hasta su hoy, marcada por varios hitos y transformaciones significativas a lo largo de las décadas.

1950s - El nacimiento de la IA

La IA como un campo académico formal nació en la década de 1950. En 1950, Alan Turing publicó su influyente artículo "Computing Machinery and Intelligence", planteando la famosa "Prueba de Turing" para medir la inteligencia de una máquina. En 1956, se acuñó el término "Inteligencia Artificial" en la Conferencia de Dartmouth, un evento que muchos consideran el nacimiento de la IA.

1960s-1970s - Primeros desarrollos

Durante estos años, la investigación en IA se centró en la resolución de problemas y el razonamiento básico. Se experimentó un optimismo generalizado sobre las capacidades de la IA, y se desarrollaron proyectos significativos como los primeros bots conversacionales, programas a los que si se les hace una pregunta responden como una persona, y son capaces de hacer determinadas gestiones online. El primer bot conversacional de la historia fue ELIZA, creado en 1966.

1980s – La aparición del aprendizaje automático

En la década de 1980 se dio un cambio hacia el aprendizaje automático, en el que las máquinas aprenden y mejoran a partir de la experiencia. En este período también aparecieron las redes neuronales, un tipo de IA que simula el funcionamiento del cerebro humano.

1990s - Expansión y comercialización

En los 90's la IA comenzó a integrarse en la tecnología de uso diario. En 1997, Deep Blue de IBM derrotó al campeón mundial de ajedrez Gary Kasparov, demostrando el potencial de la IA en tareas complejas.

2000s - Big Data y avances tecnológicos

Con el auge de Internet y el aumento de la capacidad de computación, la IA comenzó a manejar grandes bases de datos, lo que llevó a avances significativos. En 2011, Watson de IBM ganó en el juego de preguntas y respuestas "Jeopardy", destacando las capacidades de procesamiento del lenguaje natural de la IA.

2010s – Deep Learning (Aprendizaje Profundo) y IA en la vida cotidiana

El Deep Learning, una técnica avanzada de aprendizaje automático se convirtió en el principal impulsor de la IA. En 2012, el proyecto AlexNet marcó un hito importante en la visión por computadora. La IA se integró todavía más en la vida cotidiana, con asistentes virtuales como Siri, Alexa o Google Assistant.

2020s - Presente

Actualmente, la IA está entrando progresivamente en más ámbitos, influyendo en una variedad de industrias, desde la salud hasta el transporte. Los temas éticos y de sesgo en la IA han ganado relevancia, y la IA explicable se ha convertido en un área de interés. Los avances en IA generativa, como el Chat GPT y otros modelos de procesamiento de lenguaje natural, están revolucionando la forma en que interactuamos con la tecnología.

Presencia de mujeres en IA

En la trayectoria de la evolución de la Inteligencia Artificial (IA), se puede apreciar claramente la contribución significativa de las mujeres a su desarrollo.

Durante las décadas de los 80 y 90, la IA experimentó un notable progreso con el surgimiento de algoritmos de aprendizaje automático y redes neuronales. Fue en este período cuando las mujeres empezaron a desempeñar un papel más destacado, con figuras pioneras como Elaine Rich, autora de uno de los primeros libros de texto sobre IA, y Cynthia Breazeal, reconocida por su trabajo en robótica social.

En los últimos diez años, hemos sido testigos de avances sin precedentes en el campo de la IA, impulsados en gran medida por el desarrollo del Deep Learning y el Big Data. En este tiempo, las mujeres han comenzado a ocupar roles cada vez más prominentes. Ejemplos notables incluyen a Fei-Fei Li, cofundadora de ImageNet (una base de datos masiva que ha impulsado avances en visión por computadora), y Joy Buolamwini, fundadora de la Algorithmic Justice League, que aboga por el uso ético de la IA.

A pesar de estos avances, el campo de la IA, al igual que muchos otros ámbitos tecnológicos, sigue estando mayoritariamente dominado por hombres.

Sesgos de género en algoritmos y sistemas de IA

Los sesgos de género en algoritmos y sistemas de Inteligencia Artificial (IA) representan un problema significativo y en constante aumento. Estos sesgos se manifiestan cuando los sistemas de IA muestran prejuicios o discriminación basados en el género, generalmente como resultado de prácticas inadecuadas en la recopilación y procesamiento de datos.

Por un lado, estos sesgos pueden originarse en los datos utilizados para entrenar los algoritmos. Muchos algoritmos de IA se nutren de grandes conjuntos de datos. Si estos datos contienen sesgos históricos o culturales, el algoritmo aprenderá y perpetuará estos patrones. Por ejemplo, si un conjunto de datos de contratación ha mostrado una preferencia histórica por candidatos masculinos, el sistema de IA tenderá a favorecer a los hombres sobre las mujeres.



La falta de diversidad en los equipos de desarrollo de IA puede generar sesgos en el diseño de los sistemas, limitando la comprensión de los problemas de género y dando lugar a algoritmos que excluyen las diversas experiencias y necesidades de género, perpetuando así la discriminación en los sistemas de IA.

¿Cuáles son los efectos del sesgo de género en la Inteligencia Artificial (IA)?

El impacto del sesgo de género se manifiesta de manera generalizada en diversos ámbitos de nuestra sociedad. Este sesgo puede generar discriminación laboral, incluso en el proceso de contratación, discriminación en el ámbito educativo, la falta de representación de mujeres en ciertos sectores, generando limitaciones de oportunidades. Los sistemas de Inteligencia Artificial (IA) empleados para filtrar currículums pueden excluir de manera injusta a candidatas femeninas debido a los prejuicios incorporados en sus algoritmos.

Además, este sesgo repercute en el ámbito de la publicidad y las recomendaciones generadas por la IA. Los algoritmos utilizados para la recomendación y publicidad pueden reflejar preferencias de género, promoviendo estereotipos al sugerir trabajos, productos o servicios.

El impacto negativo del sesgo de género también puede manifestarse en respuestas erróneas por parte de los sistemas de IA. Por ejemplo, en el caso citado por Toju Duke, exresponsable de ética en IA en Google y directora de Diverse IA, donde al preguntarle a Alexa: "¿Dónde se juega hoy la final de la Copa del Mundo de fútbol?", la respuesta de este asistente de voz fue "Hoy no hay partido", ignorando la final de fútbol femenina que sí se estaba llevando a cabo. Este ejemplo ilustra cómo los sistemas están programados para considerar únicamente los eventos relacionados con el fútbol masculino, evidenciando así la parcialidad inherente en la programación de la IA.



Barreras y desafíos actuales

La Inteligencia Artificial (IA) ha experimentado una evolución notable, desde sus primeros conceptos teóricos hasta su actual integración en nuestra vida cotidiana. Cada avance en esta tecnología no solo amplía el alcance de sus aplicaciones, sino que también plantea nuevas preguntas y desafíos, impulsando constantemente los límites de lo que es factible en el ámbito tecnológico.

En la actualidad, la IA avanza a un ritmo vertiginoso, permeando diversos aspectos de nuestra sociedad. Sin embargo, este progreso también conlleva desafíos significativos, como la necesidad imperante de abordar los sesgos inherentes a la IA y garantizar la privacidad y seguridad de los datos en su aplicación.

A pesar de los avances logrados, persiste la brecha de género en el ámbito de la IA. Es crucial reconocer que la promoción de la diversidad y la inclusión es cada vez más relevante en este contexto. Las mujeres en la IA no solo aportan habilidades técnicas imprescindibles, sino también perspectivas únicas que resultan fundamentales para el desarrollo de tecnologías equitativas y éticas.

En síntesis, los sesgos de género presentes en la IA reflejan desigualdades más amplias arraigadas en la sociedad. Abordar estos sesgos requiere un esfuerzo consciente y coordinado en diversos frentes, desde la recopilación de datos hasta el diseño y la implementación de tecnologías inclusivas y equitativas.

Puedes consultar el informe completo en este enlace: [La brecha de género en la era de la Inteligencia Artificial](#)

Activista por los derechos
de las personas
afrodescendientes,
escritora y poeta

¿Quién fue?
**MAYA
ANGELOU**

Poeta, bailarina, cantante, activista y erudita, Maya Angelou fue una autora de fama mundial. Era mejor conocida por su estilo de escritura autobiográfica único y pionero.

Con 15 años fue la primera mujer afroamericana en trabajar como conductora de tranvía en San Francisco. Se graduó de la Escuela Secundaria Mission en el verano de 1944 y poco después dio a luz a su único hijo, Clyde Bailey.

En 1950, escritores afroamericanos en la ciudad de Nueva York formaron el Harlem Writers Guild para fomentar y apoyar la publicación de autores negros. Angelou se unió al Gremio en 1959. También se involucró en el Movimiento por los Derechos Civiles y se desempeñó como coordinadora norte del Southern Christian Leadership Conference, organización de defensa afroamericana liderada por Martin Luther King Jr.

En 1969, publicó "Yo sé por qué canta el pájaro enjaulado", una autobiografía de su vida temprana. Su relato de fuerza personal en medio del trauma infantil y el racismo resonó a las personas lectoras y fue nominada para el Premio Nacional del Libro. Muchas escuelas intentaron prohibir el libro por su franca descripción del abuso sexual, pero se le atribuye ayudar a otros sobrevivientes de abuso a contar sus historias. "Yo sé por qué canta el pájaro enjaulado" ha sido traducido a numerosos idiomas y ha vendido más de un millón de copias en todo el mundo. Angelou finalmente publicó seis autobiografías más, culminando en "Mamá y yo y mamá" en 2013.

Escribió numerosos volúmenes de poesía, como el nominado al Premio Pulitzer "Solo dame un trago de agua antes de morir" (1971), así como varias colecciones de ensayos. También grabó álbumes hablados de su poesía, incluido "En el pulso de la mañana", por el que ganó un Grammy al Mejor Álbum de Palabra Hablada. También ganó un Grammy en 1995, y nuevamente en 2002, por sus álbumes hablados de poesía.

En 1972, se convirtió en la primera mujer afroamericana en tener su guion convertido en película con la producción de "Georgia, Georgia".

En 1981, la Universidad de Wake Forest le ofreció el Profesorado Reynolds de Estudios Americanos. El presidente Clinton otorgó a Angelou la Medalla Nacional de las Artes en 2000. En 2012, fue miembro de la clase inaugural incluida en el Salón de la Fama de Escritores de la Universidad de Wake Forest. Al año siguiente, recibió el Premio Literario de la Fundación Nacional del Libro por su destacado servicio a la comunidad literaria estadounidense.

En 2010, el presidente Barack Obama le otorgó la Medalla Presidencial de la Libertad, el más alto honor civil del país.

Maya Angelou falleció el 28 de mayo de 2014. Para honrar su legado, el Servicio Postal de los Estados Unidos emitió un sello con su imagen en 2015.

Compartimos uno de sus grandes poemas.

Y, AÚN ASÍ, ME LEVANTO

Tú puedes escribirme en la historia
con tus amargas, torcidas mentiras,
puedes aventarme al fango
y aún así, como el polvo... me levanto.

¿Mi descarro te molesta?
¿Porqué estás ahí quieto, apesadumbrado?
Porque camino
como si fuera dueña de pozos petroleros
bombeando en la sala de mi casa...

Como lunas y como soles,
con la certeza de las mareas,
como las esperanzas brincando alto,
así... yo me levanto.

¿Me quieres ver destrozada?
cabeza agachada y ojos bajos,
hombros caídos como lágrimas,
debilitados por mi llanto desconsolado.

¿Mi arrogancia te ofende?
No lo tomes tan a pecho,
Porque yo río como si tuviera minas de oro
excavándose en el mismo patio de mi casa.

Puedes dispararme con tus palabras,
puedes herirme con tus ojos,
puedes matarme con tu odio,
y aún así, como el aire, me levanto.

¿Mi sensualidad te molesta?
¿Surge como una sorpresa
que yo baile como si tuviera diamantes
ahí, donde se encuentran mis muslos?

De las barracas de vergüenza de la historia
yo me levanto
desde el pasado enraizado en dolor
yo me levanto
soy un negro océano, amplio e inquieto,
manando
me extendiendo, sobre la marea,
dejando atrás noches de temor, de terror,
me levanto,
a un amanecer maravillosamente claro,
me levanto,
brindado los regalos legados por mis ancestros.
Yo soy el sueño y la esperanza del esclavo.
Me levanto.
Me levanto.
Me levanto.



La Cafetera Roja