

Informe del Comité

ÁREA DE MUJERES EN ÓPTICA Y FOTÓNICA

Martina Delgado, Beatriz Santamaría, María Baralida Tomás

Coordinadoras del área

e-mail: areamujer@sedoptica.es

DOI: 10.7149/OPA.58.3.5833

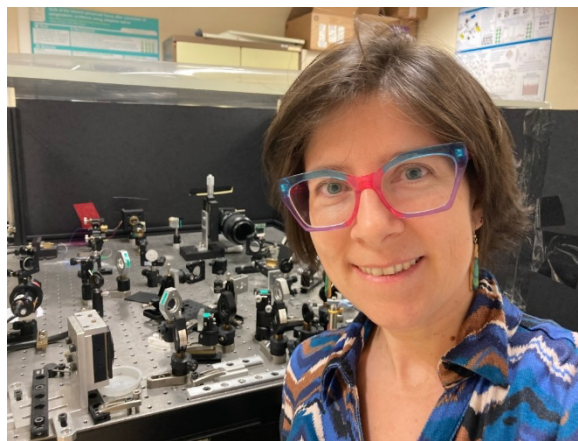
“Conoce a las Investigadoras”

La sección de “[Conoce a la Investigadoras](#)” continúa creciendo y queremos que siga así en los próximos años. Por ello, animamos a cualquier persona interesada en ser entrevistada a que nos contacte o a que proponga a aquellas colegas a las que le gustaría ver en nuestra sección.

Junio 2025: [María de la Natividad Tejada Casado](#) es graduada en Óptica y Optometría por la Universidad de Granada con Premio Extraordinario Fin de Estudios y con un Máster Erasmus Mundus en “Color Science”. En su Tesis Doctoral financiada por VITA Zahnfabrik H. Rauter GmbH & Co. KG (Bad-Säckingen, Alemania) se enfocó en el desarrollo de técnicas de predicción de las propiedades ópticas y colorimétricas de los nuevos biomateriales usados en las restauraciones dentales.



Abril 2025: [Lucie Sawides](#) es una investigadora interdisciplinar, recientemente nombrada Científica Titular en el Instituto de Óptica, CSIC (diciembre 2023), donde forma parte del grupo de investigación en Óptica Visual y Biofotónica (VioBio). En su trabajo utiliza óptica adaptativa para analizar el impacto de las aberraciones oculares en la visión; utiliza técnicas de imagen de alta resolución para investigar el impacto del envejecimiento y las enfermedades en las células neurovasculares de la retina (en particular los fotorreceptores); y desarrolla herramientas computacionales y simuladores visuales que ayudan a predecir el resultado de cirugías como la de catarata.



Ponencia y mesa redonda en OPTOEL 2025: “Conciliación laboral y familiar: Un reto compartido”

Con motivo de la celebración del congreso OPTOEL 2025, el área de Mujeres en Óptica y Fotónica organizó una ponencia y una mesa redonda el miércoles 2 de julio bajo el título “Conciliación laboral y familiar: Un reto compartido”.

Fue un espacio de reflexión y diálogo sobre cómo avanzar hacia una conciliación real y corresponsable entre la vida laboral y familiar desde una perspectiva multidisciplinar, distribuido de la siguiente manera:

- Ponencia por parte de Virginia Carrera Garrosa.
Virginia es experta en relaciones laborales con perspectiva feminista, investigadora en género y profesora en la Universidad de Salamanca, con una trayectoria de más de dos décadas asesorando en materia de igualdad, conciliación y planes de igualdad en CCOO Castilla y León.
Comentó conceptos clave y explicó la situación actual en conciliación laboral y familiar.
- Mesa redonda moderada por Beatriz Santamaría Fernández (Vicepresidenta del Área de Mujeres en Óptica y Fotónica de SEDOPTICA) en la que participaron:
 - Virginia Carrera Garrosa
 - Carmen Vázquez, Catedrática de Tecnología Electrónica en la Universidad Carlos III de Madrid.
Es referente internacional en el ámbito de la fotónica y comprometida con la promoción de la diversidad en las disciplinas STEM.
 - Mikel Aldaba, profesor del Departamento de Óptica y Optometría de la Universidad Politécnica de Cataluña y presidente del comité de Ciencias de la Visión de SEDOPTICA.
Con experiencia investigadora internacional y un fuerte compromiso con la ciencia aplicada.

En la mesa redonda se fomentó el intercambio de ideas y experiencias entre perfiles diversos, así como con el público asistente, convirtiéndose en un foro de debate abierto y plural, donde se visibilizaron los obstáculos y las oportunidades para una conciliación real y corresponsable, poniendo en el centro la experiencia de quienes, desde distintos ámbitos profesionales, enfrentan día a día este desafío.



The poster features a vertical decorative bar on the left with a purple and pink wavy pattern. At the top, it displays the 'optoel 2025' logo and the SEDOPTICA logo, which includes a stylized woman figure. The main title is 'Conciliación laboral y familiar: un reto compartido', followed by a graphic of three overlapping hearts. Below this, it states 'Ponencia + Mesa Redonda' and provides the date and time: 'miércoles 2 de julio · 15:00h · Auditorio Municipal de Terrassa'. A paragraph describes the event as a space for reflection and dialogue. It lists the initial presentation by Virginia Carrera and the roundtable participants: Carmen Vázquez and Mikel Aldaba. A call to action at the bottom says '¡Te esperamos para compartir ideas y construir soluciones colectivas!'. At the very bottom, there are three circular portraits of the speakers: Virginia Carrera, Mikel Aldaba, and M^{ra} Carmen Vázquez.

optoel 2025

**Conciliación laboral y familiar:
un reto compartido**

Ponencia + Mesa Redonda
miércoles 2 de julio · 15:00h · Auditorio Municipal de Terrassa

Un espacio de reflexión y diálogo sobre cómo avanzar hacia una conciliación real y corresponsable.

Ponencia inicial a cargo de Virginia Carrera, experta en relaciones laborales con perspectiva feminista.
Con la participación en la mesa redonda de:
◆ Carmen Vázquez, catedrática e investigadora en tecnología fotónica (UC3M)
◆ Mikel Aldaba, profesor e investigador en óptica visual (UPC)

¡Te esperamos para compartir ideas y construir soluciones colectivas!

Virginia Carrera
Mikel Aldaba
M^{ra} Carmen Vázquez

Punto Violeta en OPTOEL 2025

Como novedad, en el OPTOEL 2025 hemos puesto un punto violeta que pretendemos poner en más eventos organizados por SEDOPTICA o sus comités para que las personas asistentes a estos eventos sepan cómo actuar frente a un caso de acoso.

El punto violeta del OPTOEL 2025 consistió en un banner con información sobre los protocolos a seguir en caso de acoso y folletos a disposición de las personas asistentes con documentación sobre a quién dirigirse y cómo actuar frente a un caso de acoso.

El banner exhibido en el OPTOEL está a disposición de quienes quieran organizar alguna conferencia o congreso para que lo expongan allí y se visibilicen las actuaciones ante el acoso.

GUÍA SOBRE EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN LA CIENCIA
Área de Mujer, Óptica y Fotónica de SEDOPTICA

ACOSO SEXUAL:
Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Insinuaciones sexuales, proposiciones, presión o chantaje sexual.
- Fotos, objetos, llamadas o escritos con claro contenido sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado. Abrazos o besos no deseados. Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Indirectas o comentarios obscenos. Bromas u observaciones sobre tu apariencia sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:
Comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atenta contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando de forma reiterativa, por ser mujer / por circunstancias de maternidad / por ejercer tareas relacionados con el rol atribuido a las mujeres:

- Juzgar tu desempeño de manera ofensiva, ocultar tus esfuerzos y habilidades, ponerte en cuestión y desautorizar tus decisiones.
- Robar tus pertenencias o documentos. Negarte los medios para trabajar.
- Aislarte, ignorarte o impedir que te comuniquen. Manipular tu reputación a través de la denigración.
- No asignarte tareas o encargarte trabajos superiores o inferiores, sin sentido, peligrosos o degradantes.
- Burlas, bromas o críticas sexistas.

RECURSOS:

- Servicio de información y asesoramiento del Instituto de las Mujeres: 900191010.
- Servicio 016: información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial a toda forma de violencia contra las mujeres.
- Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo de tu universidad/centro.

Fuentes: "Orientaciones básicas para la persona de referencia de los protocolos para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo". ISBN: 978-84-393-9844-8 ; "Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral" NIPO: 048-21-012-2; Ponencia "Con-Ciencia colectiva frente al acoso" ADAVAS Salamanca; "Guía de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo" NIPO: 050-22-022-4.

Banner expuesto en el OPTOEL 2025 a disposición de quienes quieran utilizarlo en la organización de sus conferencias y congresos.

GUÍA SOBRE EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN LA CIENCIA

Área de Mujer, Óptica y Fotónica de SEDOPTICA

ACOSO SEXUAL:
Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Insinuaciones sexuales, proposiciones, presión o chantaje sexual.	Fotos, objetos, llamadas o escritos con claro contenido sexual.
Contacto físico deliberado y no solicitado. Abrazos o besos no deseados. Acercamiento físico excesivo e innecesario.	Indirectas o comentarios obscenos. Bromas u observaciones sobre tu apariencia sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:
Comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atenta contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando de forma reiterativa, por ser mujer / por circunstancias de maternidad / por ejercer tareas relacionados con el rol atribuido a las mujeres:

Juzgar tu desempeño de manera ofensiva, ocultar tus esfuerzos y habilidades, ponerte en cuestión y desautorizar tus decisiones.	Robar tus pertenencias o documentos. Negarte los medios para trabajar.
Aislarte, ignorarte o impedir que te comuniques. Manipular tu reputación a través de la denigración.	No asignarte tareas o encargarte trabajos superiores o inferiores, sin sentido, peligrosos o degradantes.
	Burlas, bromas o críticas sexistas.

RECURSOS:

Servicio de información y asesoramiento del Instituto de las Mujeres: 900191010.	Servicio 016: Información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial a toda forma de violencia contra las mujeres.	Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo de tu universidad/centro.
--	--	---

Fuentes: "Orientaciones básicas para la persona de referencia de los protocolos para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo". ISBN: 978-84-393-9844-8; "Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral" NIPO: 048-21-012-2 Ponencia "Con-Ciencia colectiva frente al acoso" ADAVAS Salamanca; "Guía de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo" NIPO: 050-22-022-4.



¿CÓMO AYUDAR A UNA PERSONA AFECTADA?

RECOMENDADO

Escuchar con atención, seriedad e interés Mantener especial sensibilidad y respeto hacia las personas, porque se trabaja con información suya privada e íntima Animar a la persona afectada a escribir los sucesos en un documento escrito detallado y recopilar pruebas Acompañar a las personas en la expresión y aclaración de la situación vivida Respetar la autonomía en la toma de decisiones de las personas afectadas Tener en cuenta la diversidad de personas y situaciones y ser consciente de nuestros propios prejuicios Ser flexible y paciente Hacer saber a la persona afectada que no está sola y que lo ocurrido no es su culpa	Buscar un espacio de atención personalizada adecuado, confortable, que permita la confidencialidad y la expresión de sentimientos que ofrezca seguridad Informarse previamente sobre las definiciones de acoso sexual o por razón de sexo y sus características, incluyendo las implicaciones de las relaciones de poder Si tienes la capacidad, tomar medidas cautelares para mejorar el entorno de trabajo de la persona afectada. Informarse sobre la responsabilidad legal Buscar recursos sobre posibles canales de denuncia y compartirlos con la persona afectada Ser consciente de que puede haber más personas afectadas y del alto riesgo de que afecte a otras personas en el futuro
--	---

NO RECOMENDADO

Reinterpretar los hechos o cuestionar la veracidad del relato Mostrar actitudes paternalistas y emitir juicios de valor sobre las actuaciones de la persona afectada Imponer un ritmo estricto que no respete las dificultades para expresarse de la persona Emplear estereotipos y estigmatizaciones Entender la situación como un conflicto horizontal o una diferencia de opiniones	Minimizar la importancia de los hechos o justificar el presunto acosador Escuchar a la persona afectada en presencia de la persona presuntamente autora de los hechos o en un entorno susceptible de interrupciones Diffundir la situación sin el consentimiento explícito de la persona afectada Presionar a la persona afectada para que actúe de determinada manera Silenciar a la persona afectada
--	--

Folleto entregados a las personas asistentes al OPTOEL 2025.