

**UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

**TRABAJO FIN DE MASTER**

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN RELACIONES DE GÉNERO,  
ESPECIALIDAD: GÉNERO Y TRABAJO**

**AUTOR:  
JOEL ROSALES ARIAS**

**DIRECTORES:  
DRA. SUSANA TORRENTE GARI  
DRA. MARIA VILLARROYA GAUDÓ**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO**

**JUNIO 2012**

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. ANTECEDENTES DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.....	5
3. REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS.....	7
4. OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.....	9
5. LÍNEAS DE ACCIÓN DEL OBSERVATORIO .....	6
5.1 Convenios.....	18
5.2 Publicaciones .....	20
5.3 instituciones colaboradoras .....	21
6. TAREAS DEL ALUMNO .....	23
7. REFLEXIONES.....	36
8. PROPUESTA.....	39
9. AGRADECIMIENTO.....	41
10. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	42
11. ANEXOS I.....	43
ANEXOS II.....	47
ANEXOS III.....	47

---

## 1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad es uno de los fundamentos básicos de todas las sociedades democráticas contemporáneas. En los últimos años se ha incrementado la sensibilización de la sociedad por la igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta sensibilización se ha conseguido gracias al esfuerzo conjunto de la sociedad así como del marco legal vigente. Sin embargo, la realidad nos demuestra que persisten discriminaciones que siguen visibles y que hacen falta mecanismos que ayuden a resolver los desequilibrios estructurales existentes.

En nuestro país, el artículo 14 de la Constitución Española, de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y, por su parte, el artículo 9.2 destaca la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva.

Consecuentemente, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. La igualdad de oportunidades de todas las personas, independientemente de su sexo, es un compromiso que ha estado presente desde la constitución de la Comunidad Europea que se va trasladando a las normativas de cada país miembro.

Asimismo, de acuerdo con la Declaración de los Ministros de Educación Europeos, celebrada en 1993 en Berlín, en la que se revisan los compromisos de Bolonia, la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aprobada en diciembre de 2004, establece que “las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación, de forma transversal”.

Luego, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (conocida como Ley de Igualdad, aprobada en 2007) contiene diferentes artículos que se refieren al deber que tiene la institución educativa de impulsar la igualdad de mujeres y hombres.

Así, el Art. 24 plantea la “integración del principio de igualdad en la política de educación”, y en otro apartado de la citada Ley manifiesta que “en el ámbito de la educación superior, las administraciones públicas competentes fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”.

En base a lo anterior, surge la necesidad de ofrecer el Máster en Relaciones de Género, que tiene por un lado al inicio del estudio de la investigación desde una perspectiva de género, y por otro la de formación dirigida a dotar de conocimientos, técnicas y herramientas que permitan aplicar la perspectiva de género al ámbito profesional, laboral y personal.

En ese sentido, y como parte de la formación recibida en el Master Relaciones de Género – especialidad de Género y Trabajo, presento mi memoria donde intento narrar mi experiencia vivencial de las prácticas profesionales de 60 horas con intervalos de 2 días a la semana de (9:00 a 15:00), realizados en el mes de febrero 2012, en el Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza (en adelante, UZ), donde la Doctora María Villarroya, Directora del Observatorio fue mi supervisora.

La memoria contiene antecedentes jurídicos a la ley de igualdad, la historia, líneas de acción y objetivos del Observatorio de Igualdad de Género, así como las reflexiones y propuestas sobre mi senda como practicante en la mencionada institución zaragozana.

## 2. ANTECEDENTES DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Los orígenes de la enseñanza superior en Aragón se remontan a la legendaria Academia fundada en Huesca por Quinto Sertorio (siglo I a.C).

En 1354 Pedro IV de Aragón funda la Universidad Sertoriana de Huesca, que desaparecerá en 1845. Más tarde, a merced de la Iglesia y por mano del obispo Braulio, se formarían las Escuelas eclesiásticas con sede en Zaragoza.

Éstas evolucionarán entre los siglos XII y XIV hasta que, en 1474, se crea el llamado "Estudio general de artes" de Zaragoza. Sin embargo, y debido a la oposición encontrada, no fue hasta 1583 cuando, de la mano de su fundador (Don Pedro Cerbuna), se aprobaron los estatutos de la nueva Universidad de Zaragoza.

Algunos de sus profesores ilustres han sido Gaspar Lax, matemático; el humanista Juan Lorenzo Palmireno, el jurista José de Sessé; el pedagogo Pedro Simón Abril; el historiador Diego de Espés; el helenista Lorente; el jurista Portolés; el canonista Ejea; el médico Ricardo Royo Villanova; el bibliógrafo Félix Latassa; el geógrafo Antillón y Montiano, primer director de la Real Academia de la Historia.

Entre sus alumnos han estado el humanista Miguel Servet, el historiador Jerónimo Blancas, el arzobispo Pedro Apaolaza Ramírez, el matemático Julio Rey Pastor, el político y escritor cubano José Martí, Santiago Ramón y Cajal, Premio Nobel de Medicina en 1906, Manuel Azaña, presidente la II República y la bibliotecaria María Moliner, autora del famoso *Diccionario de uso del español*.

En la actualidad, la UZ es un centro de educación superior público, repartida geográficamente entre los campus de Zaragoza, Huesca, Jaca, Teruel y La Almunia de Doña Godina, todos ellos en la Comunidad Autónoma de Aragón, donde su rector es Manuel López Pérez, reelecto otra vez el 2012.



Según la Memoria del curso académico 2010-2011 del Unizar, durante este curso 3.830 profesores han desempeñado sus tareas docentes en los diferentes centros e institutos de la UZ (datos de agosto de 2011), y hubo 2119 alumnos matriculados de ellos (máster 1.184, título de postgrado 449 y especialización 476). Del total de matriculados, 106 corresponden a estudiantes que acceden con un título extranjero no homologado, la mayoría de los cuales, ha cursado estudios de máster (103).

Así mismo, en la UZ para este curso hay un número de 29.806 estudiantes matriculados en diferentes carreras.

La UZ es una entidad de prestigio y referencia, comprometida con las personas de su comunidad, que apuesta por la igualdad de oportunidades tal como figura en el artículo 4 de sus estatutos que refiere “Asegurar el pleno respeto a los principios de libertad, igualdad y no discriminación, y fomentar valores como la paz, la tolerancia y la convivencia entre grupos y personas, así como la integración social. ...”

Por esta razón, el equipo de dirección aprobó y decidió la creación del Observatorio de Igualdad de Género de la UZ, responsable de poner en marcha todo un plan que permita conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los campos y sectores que conforman la universidad.

---

### 3. REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y NORMATIVAS

Es preciso antes de definir las actividades de mis prácticas y de esta memoria conocer el marco legal en el que nos encontramos en relación con la igualdad real de hombres y mujeres así como la conciliación de la vida profesional y familiar.

Y a manera de síntesis presentamos las principales leyes y normativas que se aplican en la UZ y se utilizan de referencia en todas las actividades del Observatorio:

El artículo 14 de la Constitución como precepto que contextualiza la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, **para promover la conciliación** de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre **medidas para incorporar la valoración del impacto de género** en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan **medidas para favorecer la igualdad** entre mujeres y hombres.

ORDEN APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el **Plan para la igualdad de género** en la Administración General del Estado.

**PLAN CONCILIA DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**, Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 22 de noviembre de 2006.

LEY 3/2007, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva** de mujeres y hombres.

LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de, Universidades.

De otro lado, en el anexo I de esta memoria se incluye un resumen destacando los puntos de la normativa anterior más representativos de aplicación en al comunidad Universitaria.

Así mismo, se matiza con una serie de directrices europeas, que si bien no son de obligado cumplimiento en los países miembros son de recomendable aplicación.



## 4. OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

### 4.1 ¿QUÉ ES EL OBSERVATORIO?

Es una unidad que se crea con el objetivo de impulsar la promoción de la igualdad de oportunidades de todas las personas que forman la comunidad universitaria: alumnado, profesorado y personal de administración y servicios dependiente del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación de la UZ.

En sus 4 años de trayectoria ha acumulado experiencia y un grado de visibilidad en la población universitaria zaragozana.

Es miembro de la red de Unidades, Oficinas y Observatorios de Igualdad de universidades españolas.



## **DIRECTORA EJECUTIVA:**

María Villarroya Gaudó

Profesora Contratada Doctora, Departamento de Informática e Ingeniería de Sistemas, Centro Politécnico Superior. UZ.

## **LOCALIZACIÓN:**

Edificio Paraninfo

Plaza Paraíso 4

50005 Zaragoza

Teléfono: 976 76.10.00-ext. 4762

[http://www.unizar.es/gobierno/vr\\_institucionales/observatorio.html](http://www.unizar.es/gobierno/vr_institucionales/observatorio.html)

e-mail: Observatorio.Igualdad@unizar.es

## **4.2 OBJETIVO GENERAL DEL OBSERVATORIO**

La promoción de la igualdad de oportunidades de todas las personas que forman la comunidad universitaria.

## **4.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Analizar y publicitar la posición de hombres y mujeres de la UZ, así como realizar un seguimiento de su evolución, elaborando un plan de igualdad para la Universidad de Zaragoza.
2. Facilitar la formación transversal en igualdad de oportunidades para toda la comunidad universitaria y la sensibilización en todos los sectores universitarios.
3. Promover la equidad en acceso a estudios de grado y máster de las y los estudiantes, tratar de aumentar la proporción de alumnas en disciplinas tradicionalmente masculinizadas y la de alumnos en áreas tradicionalmente feminizadas.

4. Aumentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional y familiar.
5. Garantizar la promoción equitativa de mujeres y hombres en las carreras profesionales tanto de personal docente e investigador, como de administración de servicios.

## **OBJETIVOS 2012**

1. Formación en igualdad de oportunidades,
2. Aprobación de un protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso y
3. Aportar medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y familiar de la comunidad universitaria.

En lo que concierne al primer objetivo hubo un fortalecimiento de la formación de estudiantes universitarios en prevención de la violencia de género y eventos como Girl's Day que estimularon la participación de las jóvenes al ámbito de las ciencias y tecnologías. Se redactó el primer protocolo para la prevención y gestión de quejas y conflictos en materia de acoso en la universidad que esta a la espera de su aprobación.

Además, se programó para el mes de marzo una conferencia con MásFamilia, institución madrileña para hablar del tema de conciliación profesional y familiar en los trabajadores de la universidad (PAS).

## **OBJETIVO 2011**

1. La presentación y difusión del diagnóstico de la situación de la Universidad de Zaragoza
2. Elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.

Respecto al diagnóstico fue publicado en el 2011 y del I Plan de igualdad hay un modelo redactado que no esta vigente en la UZ.

#### **4.4 GRUPO OBJETIVO**

- Profesorado
- Alumnado
- personal de administración
- servicios.

#### **4.5 FUENTES DE FINANCIACIÓN**

La acción del Observatorio de Igualdad de Género es posible gracias al entendimiento, el apoyo monetario y la infraestructura del Gobierno de Aragón, sus instituciones y al Fondo Europeo.

Las labores del Observatorio son facilitadas por los medios de comunicación aragoneses como la radio, la televisión, la prensa y de miles de personas e instituciones públicas y privadas que colaboran de manera comprometida en la lucha por la igualdad entre hombre y mujeres.

#### **4.6 COMPOSICIÓN Y ESTRUCTURA**

El Observatorio de Igualdad de Género, es dependiente del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación, que es el encargado de impulsar la integración de la Universidad de Zaragoza en el entorno económico y social en el que se desarrolla (memoria del curso académico 2010- 2011 UZ.).

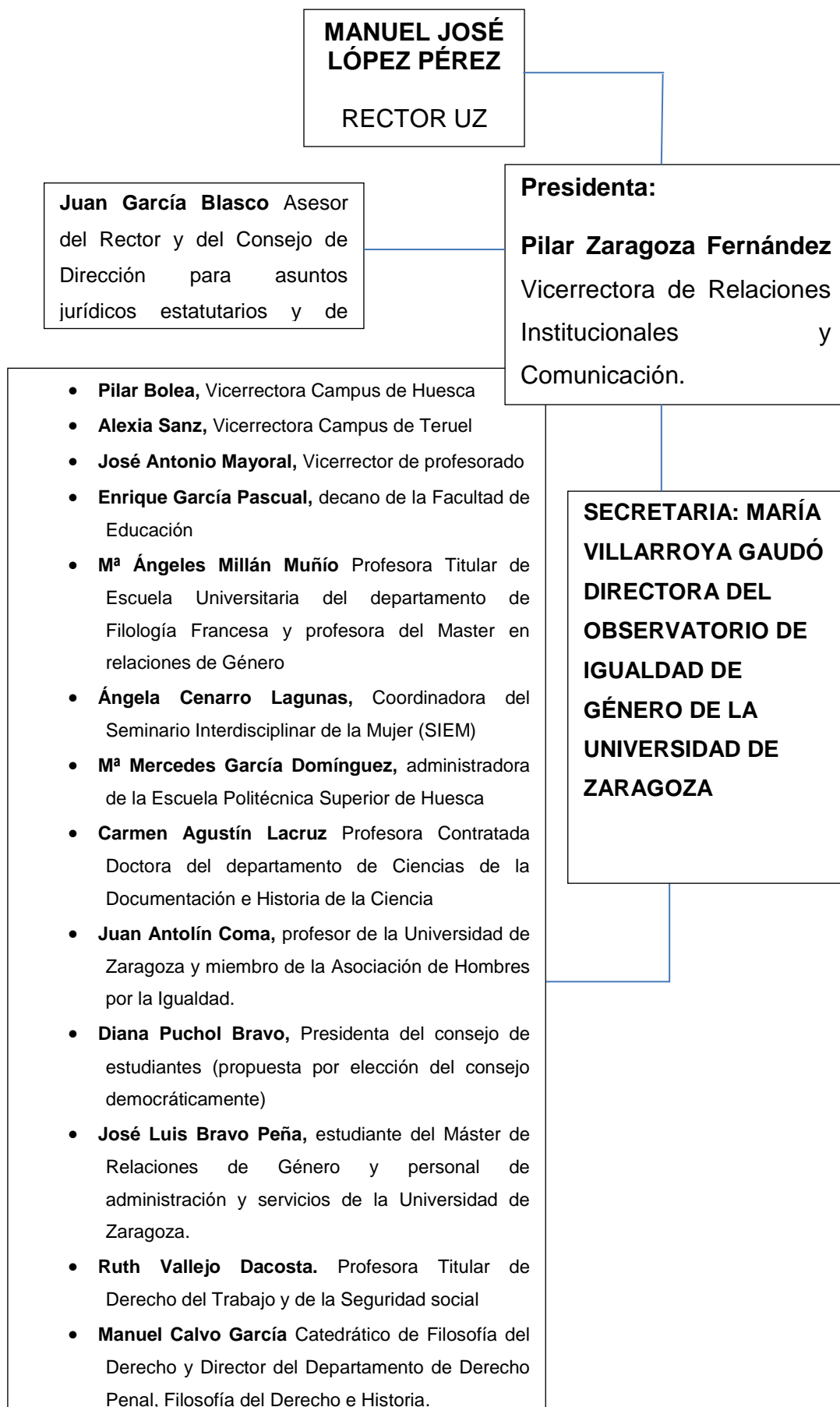
Entre sus funciones está el potenciar y facilitar las relaciones con otras universidades e instituciones académicas y de investigación; dirigir y coordinar la comunicación interna y externa de la Universidad, así como consolidar la imagen corporativa de la propia institución.

Además, es el encargado de desarrollar la política de igualdad de género en la Universidad de Zaragoza. Entre otros objetivos, se propone aplicar y desarrollar medidas que faciliten e incentiven la conciliación de la vida laboral y familiar (memoria del curso académico 2010- 2011 UZ.).

No obstante, el Observatorio de Igualdad de Género cuenta en su estructura con María Villarroya Gaudó, como Directora Ejecutiva ante la opinión pública y una comisión asesora de dicho observatorio integrada por personas del Consejo de Dirección y de todos los sectores de la comunidad universitaria, incluyendo a quienes hayan trabajado en espacios de docencia e investigación de género.

La Comisión Asesora del Observatorio de Igualdad de Género tiene como función informar, evaluar y ofrecer opinión al Rector y al Consejo de Dirección en los asuntos relacionados con la actividad del Observatorio que precisen su intervención.

## 4.7 ORGANIGRAMA DEL OBSERVATORIO



---

## **5. LÍNEAS DE ACCIÓN DEL OBSERVATORIO**

El Observatorio de Igualdad de Género desarrolla sus acciones en la interacción de 4 ejes de trabajo:

- I. Plan de Igualdad.
- II. Formación y sensibilización.
- III. Prevención del acoso y la violencia de género.
- IV. Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional y laboral.

### **I. PLAN DE IGUALDAD:**

#### **ACCIONES:**

Elaboración del Plan de Igualdad para la Universidad de Zaragoza,

#### **RESULTADOS:**

1. Tras la realización de sesiones formativas de las personas implicadas en puestos de responsabilidad se elaboró, redactó y publicado el Diagnóstico de la situación con respecto igualdad de género en la Universidad de Zaragoza y se ha creado la comisión responsable para la elaboración del I Plan de Igualdad. Por su especial importancia, hay que señalar la celebración del IV Encuentro de unidades, oficinas y observatorios de igualdad, que tuvo lugar el 16 de marzo de 2011.
2. Se ha iniciado el concurso para las obras de instalación de la primera escuela infantil de la Universidad.

3. Para este 2012 se proyecta que se apruebe e instaure el I Plan de Igualdad o medidas para la igualdad de oportunidades para la comunidad universitaria Zaragoza.
4. Se publicó el Diagnóstico de la situación respecto a la igualdad de género de la UZ- 2011.
5. Se realizó el evento Mujeres y Hombres en la Universidad de Zaragoza. Presentado en la Jornada 25 años por la Igualdad en la Universidad de Zaragoza. (5 de mayo de 2010), la información lo podemos encontrar a texto completo en la página [www.unizar.es](http://www.unizar.es)

## **II. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:**

### **ACCIONES:**

Se fomenta el principio de igualdad de oportunidades en toda la UZ, mediante sesiones de formación específicas, actividades de difusión y visibilización de las mujeres universitarias.

### **RESULTADOS 2012:**

Es un compromiso que se viene trabajando desde el 2009 hasta la actualidad posicionando el papel del Observatorio en la opinión pública respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en la UZ.

A continuación presentamos una compilación de actividades realizadas por el Observatorio en relación a formación y sensibilización, pero no mencionamos cifras ya que no tenemos ningún conocimiento que haya un estudio cuantitativo y cualitativo que hable sobre el impacto de estas actividades:



1. 8 de Marzo: Las mujeres en el derecho y las profesiones jurídicas.
2. Mesa redonda dedicada a las mujeres profesionales del derecho. Edificio Paraninfo, Sala pilar Sinués, 8 de marzo de 2012, a las 18 horas.
3. Exposición "Mujer e investigación en el CSIC de Aragón", Facultad de Ciencias, del 13 de febrero hasta el 25 de febrero, y en la Escuela de Ingeniería y Arquitectura. Edificio Betancourt del 6 al 23 de marzo, posteriormente en otros centros de la Universidad de Zaragoza.
4. Exposición: Maestras, próximamente se podrá visitar en el Campus de Huesca.
5. Cursos para estudiantes de la Universidad de Zaragoza, dentro del convenio entre la Universidad de Zaragoza y la Casa de la Mujer del Ayuntamiento de Zaragoza: Curso de formación teórico-práctica sobre el papel de los cuentos y su uso didáctico en pro de la igualdad, dirigido a estudiantes y licenciados en los últimos años, especialmente, en el ámbito educativo. 23 de febrero al 12 de abril. El jueves, de 16,30 a 19,30 horas.
6. Prevención de la violencia de género: intervención socioeducativa: Curso de formación teórico práctica, dirigido, especialmente, a estudiantes y licenciados en los últimos años, de los ámbitos educativo y social. 21 de febrero a 10 de abril. Los martes, de 16 a 19,30 horas.
7. Cursos de formación para Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza (PAS):
  - La conciliación de la vida familiar y laboral (marzo 2012)
  - Comunicación e información no sexista (noviembre 2011). Dentro del programa de formación de PAS.

## RESULTADOS 2011

1. Organización del IV Encuentro de unidades, oficinas y observatorios de igualdad: El encuentro se celebró el 16 de marzo de 2011 en el edificio Paraninfo de la Universidad de Zaragoza, organizado por el Observatorio de Igualdad de Género. Ha sido el primer encuentro que ha reunido a todas las instituciones con responsabilidad en materia de igualdad de género de las universidades españolas.

Al acto asistieron representantes de 28 universidades públicas, mostrando otras cuatro su interés por las conclusiones. El encuentro contó con tres sesiones de trabajo, sobre la red de unidades de igualdad, el impacto de las medidas de igualdad en las universidades, evaluación y el sistema de indicadores en las universidades.

2. Diagnóstico de la situación con respecto a la igualdad de género en la Universidad de Zaragoza.

Se ha publicado el análisis de indicadores de la posición de mujeres y hombres en la Universidad de Zaragoza, que recoge información específica para Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios, y alumnado.

3. Plan de Igualdad.

Se ha creado la comisión responsable de la elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza y ha comenzado su elaboración.

4. Redacción del protocolo para la prevención y gestión de quejas y conflictos en materia de acoso en la Universidad de Zaragoza.

El protocolo de actuación para la prevención y gestión de quejas en materia de acoso dentro de la Universidad de Zaragoza se presentó al Comité de Seguridad y Salud, que lo ha revisado y modificado, estando en estos momentos pendiente de negociación con la representación

sindical, así como su adaptación a la nueva normativa publicada en el Boletín Oficial del Estado.

### ***Actividades de formación.***

---

1. «Mujer y Ciencia: las mujeres en la física occidental» ,  
El 27 de septiembre a 20 de diciembre de 2010), dirigido a estudiantes.  
Organizado por la Casa de la Mujer, con la colaboración del Observatorio de Igualdad de Género.
2. «Género y feminismo en las prácticas artísticas»  
El 28 de septiembre a 14 de diciembre de 2010), dirigido a estudiantes.  
Organizado por la Casa de la Mujer, con la colaboración del Observatorio de Igualdad de Género.
3. «Prevención de violencia de género: intervención socioeducativa»  
Desde el 20 de octubre el 8 de diciembre de 2010, desde el 22 de febrero al 12 de abril de 2011, y del 24 de febrero al 14 de abril de 2011.
4. «Cómo y por qué hacer uso del lenguaje inclusivo»,  
Dirigido a Personal de Administración y Servicios (8 y 9 de noviembre de 2010).
5. «Prevención del acoso moral y sexual en el ámbito universitario y estrategias de actuación»,  
Dirigido a Personal Docente e Investigador (2 de diciembre de 2010).
6. «Introducción de la perspectiva de género en la elaboración de las guías docentes»,  
Dirigido a Personal Docente e Investigador (11 de marzo de 2011).

### ***Actividades de difusión y sensibilización.***

---

1. Exposición «La otra mitad de la Ciencia».

Después de pasar por los campus de Huesca, Teruel y Río Ebro, durante el curso pasado estuvo expuesta en los de San Francisco (Facultad de Ciencias, 8 de septiembre a 8 de octubre de 2010) y Veterinaria (15 de noviembre a 2 de diciembre de 2010).

2. Exposición «Pioneras de la Educación en Aragón».

Realizada en la Biblioteca de Humanidades María Moliner (29 de octubre a 2 de diciembre de 2010), Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Huesca (15 de diciembre de 2010 a 15 de enero de 2011) y Vicerrectorado para el Campus de Teruel (24 de enero a 25 de febrero de 2011).

3. Exposición «Maestras».

Realizada en el edificio Paraninfo, del 8 de marzo al 10 de abril de 2011.

4. Se ha editado un calendario con mujeres aragonesas destacadas.

5. Participación en la organización del III Girl's Day (23 de marzo de 2011).

Se ha colaborado activamente con la Asociación de Mujeres Científicas y Técnicas, MUCIT. Por primera vez han participado en él todos los centros de la Universidad de Zaragoza que imparten docencia en ingeniería. Asistieron 1.200 estudiantes de 3.º de ESO de toda la comunidad autónoma, contando con la participación de más de 100 voluntarias estudiantes, investigadores y profesionales de la ingeniería.

***Otras actuaciones de sensibilización.***

---

Se han organizado diversas actividades como:

1. El Día Internacional de la Mujer 2011, centradas en la visibilización de las maestras aragonesas, en colaboración con la Facultad de Educación.

2. Mesa redonda: «Alfabetizando en Igualdad», Coordinada por Carmen Martínez Urtasun, 7 de marzo, en la Facultad de Educación.
3. Exposición «Maestras», Del 8 de marzo al 10 de abril, en el edificio Paraninfo.
4. Conferencia «Maestras aragonesas ilustres en nuestra memoria», A cargo de Rosa Domínguez Cabrejas, 8 de marzo.
5. Concierto coral «A Cau d'Orella», 17 de marzo. Se ha organizado la conferencia «La situación de la mujer en la Península Arábiga», dentro de las actividades del Día Internacional contra la violencia de género (24 de noviembre de 2010). También se ha colaborado en la celebración del II Congreso de Hombres por la Igualdad (5 y 6 de noviembre de 2010).

#### *Medidas de conciliación.*

---

Han comenzado las obras de adaptación del espacio para la implantación de una primera escuela infantil en el campus de San Francisco, estando previsto el concurso público para su creación y puesta en marcha en los próximos meses.

Mientras se planifica el lugar el para la implantación de dicha escuela, se han firmado convenios con varias escuelas infantiles con beneficios para la comunidad universitaria.

### **RESULTADOS 2010**

1. Celebración del Día Internacional contra la violencia de género:
  - Conferencia: "La situación de la mujer en la Península Arábiga" (Miércoles 24 de Noviembre de 2010).
  - Actos del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM) (miércoles 24 y Jueves 25 de Noviembre de 2010).

- Actividades organizadas por la casa de la mujer (jueves 25 de Noviembre de 2010).
2. Mujer y Ciencia, LAS MUJERES EN LA FÍSICA OCCIDENTAL (lunes de 18,30 a 20,30 desde el 27 de septiembre al 20 de diciembre. Total de horas: 20).
  3. Género y feminismo en las prácticas artísticas Martes de 17 a 20 h. Del 28 de septiembre al 14 de diciembre. 20 horas.
  4. Muestra Internacional de Humor Gráfico, "Cooperación para el desarrollo de una vida sin malos tratos"
  5. Cursos específicos en la Universidad de Zaragoza. Prevención de violencia de género: intervención socioeducativa. (Miércoles de 16,30 a 19,30. Desde el 20 de octubre hasta diciembre. Total: 24 horas. Facultad de ciencias de la educación).
  6. Curso de formación para personal de administración y servicios (PAS), cómo y por qué hacer uso del lenguaje inclusivo. (NUEVAS FECHAS: 8 y 9 de noviembre).
  7. II Congreso de Hombres por la Igualdad. Organizado por Hombres por la Igualdad con la Colaboración del observatorio de Igualdad. (5 y 6 de Noviembre en Edificio Paraninfo de la Universidad de Zaragoza).
  8. Exposición "la otra mitad de la Ciencia"
    - Campus de Huesca (8 marzo de 2010- 8 abril de 2010)
    - Campus Teruel (22 de Abril- 13 de Mayo)
    - Centro Politécnico Superior, Campus Río Ebro (29 de mayo de 2010-11 de junio de 2010)
    - Facultad de Ciencias, Campus San Francisco (8 de Septiembre de 2010- 8 octubre de 2010)

- Facultad de Veterinaria, Campus de Veterinaria (15 de Noviembre al 2 de Diciembre de 2010)
9. Conferencia "Encontré el escenario para desahogarme". Conferente: Isabel Pinal. Organizada en colaboración con la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (27 de mayo de 2010).
  10. Celebración del 25 aniversario de las I Jornadas de Mujer y Universidad, 5 de mayo de 2010.
  11. Celebración del centenario del libre acceso de las mujeres a la Universidad, edición del libro "Cien años de libre acceso de las mujeres a la universidad" de M<sup>a</sup> Rosa Domínguez Cabrejas. 8 de Marzo de 2010.
  12. Celebración del Día Internacional de la Mujer, lectura Manifiesto 8 de marzo 2010.

## **RESULTADOS 2009**

1. Taller Las nuevas masculinidades (Noviembre 2009)
2. Campaña "Nombrar en Femenino es Posible" (JUNIO 2009). Aula Magna del Edificio Paraninfo (Plaza Basilio Paraíso, 4), el jueves 4 de junio.
3. Celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Lectura Manifiesto 9 de marzo (MAYO 2009) [pdf]
4. Docudrama sobre el debate "El derecho de la mujer al voto" (MARZO 2009)[pdf]
5. Exposición " Otras Miradas de Mujeres" (MARZO-MAYO) jpg
6. Campaña de prevención de la Violencia de Género en la Universidad, organizada por la Casa de la Mujer del Ayuntamiento de Zaragoza: (FEBRERO-MAYO 2009).

### **III. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO:**

#### **ACCIONES:**

Concienciar, prevenir y tener vías de actuación ante este tipo de situaciones que pueden producirse dentro de la universidad.

#### **RESULTADOS**

Tras la última disposición general del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, resolución 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprobó el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella, lo que repercutió y obligo a la Universidad de Zaragoza a adaptar el protocolo general a las necesidades de la comunidad universitaria.

En ese contexto, se redactó un protocolo para la prevención y gestión de quejas y conflictos en materia de acoso en la universidad de Zaragoza, de fecha 11/04/2011, y así la universidad ratificó su compromiso con lo establecido en el artículo 14 del estatuto básico del empleado público en el que se le reconoce a todo el personal de las administraciones públicas el derecho a ser respetada su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Y por eso el Observatorio tiene planificado la realización de cursos de sensibilización sobre este tema.

1. Curso de Formación para PDI: Prevención del acoso moral y sexual en el ámbito universitario y estrategias de actuación. Jueves 2 diciembre 2012 de 17 a 20 h.



#### **IV. FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR:**

##### **ACCIONES:**

Implantación de una primera escuela infantil en la Universidad de Zaragoza, coordinando el calendario académico de la Universidad con el de enseñanza no universitaria, facilitando el acceso al parking a personas que justifiquen necesidades de conciliación, etc.

##### **RESULTADOS:**

1. Se empezaron las obras de adaptación del espacio para la implantación de una primera escuela infantil en el campus de San Francisco, estando previsto el concurso público para su creación y puesta en marcha en los próximos meses.
2. Se firmó convenios con varias escuelas infantiles con beneficios para la comunidad universitaria.
3. Se programó para el mes de marzo 2012 una conferencia con Más Familia, institución madrileña para hablar del tema de conciliación profesional y familiar a los trabajadores PAS de la UZ.
4. Se realizó el estudio escuelas infantiles en universidades públicas españolas (Septiembre 2010).
5. Se publicó el Informe de necesidades de creación de escuelas infantiles en la Universidad de Zaragoza (Septiembre 2010).

## DIFUSIÓN DE OTRAS ACTIVIDADES

- CURSO 1: ANÁLISIS DEL DISCURSO FEMINISTA\*  
Leioa, Bilbao, 7-8 de mayo 2012 (más la docencia virtual previa)
- CURSO 2: METODOLOGÍA CUANTITATIVA Y ANÁLISI DE L'ÚS DE LES FONTS DE DADES SECUNDÀRIES DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE\* Barcelona, 4-5 junio 2012 (más la docencia virtual previa)
- Symposium Equality in the Workplace: Zero Tolerance on Gender-Based Discrimination and Harassment in Europe, Universidad de Utrech, 6 de marzo.
- XVI Coloquio de AEIHM (Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres). "Comiendo del fruto prohibido: mujeres, ciencia y creación a través de la Historia". Salamanca, 4-6 de octubre de 2012 [www.aeihm.org](http://www.aeihm.org)
- Acto de investidura de la Dra. María-Ángeles Durán como Doctora Honoris Causa. 9 de marzo en el Aula Magna de la Facultad de Medicina y Odontología de la Universitat de Valencia, en el Campus de Blasco Ibáñez a las 12 horas.
- Charla-Debate: Lecturas de la crisis en clave feminista.  
27 de enero de 2012 19horas, Zaragoza.
- IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género, 2012 Día 21 y 22 de junio de 2012. Organiza Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla
- Primer congreso internacional de género y comunicación 5, 6 y 7 de marzo Sevilla Entre los ponentes confirmados están: Antoni Gutiérrez

Rubí, Montserrat Boix, Miguel Lorente, Alejandro Perales, Manuel Vázquez Medel, Aimee Vega Montiel

<http://www.congresocomunicacionygenero.com>

- Seminario: INNOVACIONES CIENTÍFICAS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO. Madrid, 29-30 de marzo 2012.

<http://www.generoyciencia.org/>

---

## 5.1 CONVENIOS

En la actualidad el Observatorio y la UZ, han establecido convenios desde la perspectiva de género con tres centros infantiles para favorecer la conciliación profesional y familiar en beneficio de la comunidad universitaria femenina.

### RESULTADOS

#### **Centro Infantil Peluches:**

##### Beneficiarios

Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios, y estudiantes.

##### Condiciones:

Descuento del 15 % sobre los precios de matrícula, un 10 % en mensualidades de más de cuatro horas al día y un 15 % en mensualidades de guardería superiores a seis horas al día. Estos descuentos corresponderán a niñas y niños desde 4 meses hasta 3 años de edad.

[www.ci-pelucho.com](http://www.ci-pelucho.com)

### **Escuela Infantil Nanyland:**

#### **Beneficiarios:**

Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios, sus cónyuges o parejas, y sus familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad.

#### **Condiciones:**

Para niñas y niños desde 4 meses hasta 3 años de edad. 50 % de descuento sobre los precios de primera matrícula y 25 % en los siguientes. El convenio se aplica también a los miembros de la comunidad universitaria que ya utilizan los servicios del Centro

[www.nanyland.com](http://www.nanyland.com)

### **Centro de educación infantil La Casita de Nany:**

#### **Beneficiarios:**

Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Estudiantes, y sus familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad.

#### **Condiciones:**

50 % de descuento sobre los precios de matrícula y en 25 % de mensualidades. Los descuentos se aplicarán en plazas vacantes por orden de matriculación.

### **Pequeniños (Escuelas infantiles Rivarama):**

#### **Beneficiarios:**

Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Estudiantes, y sus familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad.

#### **Condiciones:**

50 % de descuento sobre los precios de reserva de plaza y matrícula, y 15 % de mensualidades, en el centro situado en Vía Ibérica, 67.

### **Ayuntamiento de Zaragoza, Casa de la Mujer- Observatorio**

Cursos de formación educativa para estudiantes universitarios y licenciados en Prevención de violencia de género: Intervención socioeducativa y los cuentos y su uso didáctico en pro de la igualdad.

---

## **5.2 PUBLICACIONES**

Los documentos elaborados por el Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza desde su creación del 2009 son los siguientes:

1. Diagnóstico de la situación respecto a la igualdad de género de la Universidad de Zaragoza.
2. Estudio Escuelas Infantiles en universidades públicas españolas (Septiembre 2010).
3. Informe de necesidades de creación de escuelas infantiles en la Universidad de Zaragoza (Septiembre 2010).
4. Mujeres y Hombres en la Universidad de Zaragoza. Presentado en la Jornada 25 años por la Igualdad en la Universidad de Zaragoza. (5 de mayo de 2010).
5. Diagnóstico de la Situación de la Universidad de Zaragoza: Estudio Previo (Enero 2009).

## **OTRAS PUBLICACIONES**

- *Fondo documental digitalizado: Vindicación feminista (1976-1979)*
- Recomendación del Consejo de Europa sobre Normas y Mecanismos de Igualdad.

### 5.3 INSTITUCIONES COLABORADORAS

- Catedra de Igualdad de Género Universidad de Zaragoza  
<http://moncayo.unizar.es/web/eventos.nsf/c9008b09760b0a1fc1256cef0001668/b9e9175030f430dac12573b800464475?OpenDocument>
- Máster en Relaciones de Género Universidad de Zaragoza  
<http://eues.unizar.es/?modulo=categorias&id=138>
- Red de unidad de igualdad  
<http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/la-red/>
- SIEM (Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer)  
<http://wzar.unizar.es/siem>
- Revista Aequalitas  
[http://www.unizar.es/gobierno/vr\\_institucionales/catedras/genero/AEQUA LIAS/aequalitas.htm](http://www.unizar.es/gobierno/vr_institucionales/catedras/genero/AEQUA LIAS/aequalitas.htm)
- Red de Unidades de Igualdad Universitaria españolas:
  1. Universidad da Coruña
  2. Universitat Autònoma de Barcelona
  3. Universidad Autónoma de Madrid
  4. Universidad de Alicante
  5. Universitat de Barcelona
  6. Universidad de Cádiz
  7. Universidad de Cantabria
  8. Universidad Carlos III de Madrid
  9. Universidad Complutense de Madrid
  10. Universidad de Córdoba
  11. Universidad de Extremadura
  12. Universitat de Girona
  13. Universidad de Granada
  14. Universidad de Huelva

15. Universidad de Jaén
16. Universidad de La Laguna
17. Universidad de Lleida
18. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
19. Universidad Miguel Hernández de Elche
20. Universidad de Murcia
21. Universidad de Oviedo
22. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
23. Universidad del País Vasco
24. Universidad Politécnica de Cataluña
25. Universidad Politécnica de Cartagena
26. Universidad Politécnica de Madrid
27. Universidad Pública de Navarra
28. Universidad Santiago de Compostela
29. Universidad de Sevilla
30. Universidad de Valladolid
31. Universidad de Vigo

## OTRAS INSTITUCIONES U ORGANIZACIONES

- Instituto Aragonés de la Mujer  
<http://w.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Organismos/InstitutoAragonesMujer>
- Instituto de la Mujer  
<http://www.inmujer.es/>
- Ministerio de Igualdad  
<http://www.migualdad.es/>
- Casa de la Mujer  
<http://www.ayto-zaragoza.mobi/ciudad/sectores/mujer/>

---

## 6. TAREAS DEL ALUMNO

### DATOS GENERALES DEL ALUMNO

Joel Rosales Arias

### CALENDARIO Y HORARIO DE PRÁCTICAS

#### **Turno: 09: 00- 15: 00 H**

- Jueves 2 de febrero
- Martes 07 de febrero
- Jueves 09 de febrero
- Lunes 13 de febrero
- Miércoles 15 de febrero
- Viernes 17 de febrero
- Miércoles 22 febrero
- Lunes 27 febrero



#### **DÍA JUEVES 02 DE FEBRERO:**

1. Elaboración de la tabla de datos de las instituciones que participarán en el evento Girl Day 2012.
2. Establecer el contacto con las instituciones que aun no han confirmación su asistencia para participar al evento Girl Day 2012.
3. Contactar con los participantes que acudieron al Girl Day 2011, para solicitarle valoración de la jornada, organización, dificultades, recomendaciones, etc.
4. Redacción de un artículo referente al evento al Girl' Day.

#### **GIRLS' DAY**

El Girls' Day es una jornada para acercar a alumnas de Enseñanza Secundaria al mundo de la ingeniería y la tecnología de la mano de mujeres que desempeñan y defienden la paridad de sexos en todos los ámbitos de la actividad investigadora, incluida la participación en investigación y en la toma de decisiones sobre políticas científicas así como en la promoción social. El Girls' Day se celebra a nivel internacional desde hace varios años y en España se celebró por primera vez en la Universidad de Zaragoza en el año 2008.

La tercera edición de Girls' Day 2011, se fijó una vez más en la ciudad de Zaragoza y para esta convocatoria se mostraron experimentos prácticos en distintos laboratorios de los departamentos universitarios del Centro Politécnico Superior, la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Industrial, y de institutos de investigación localizados en el Campus Río Ebro. Incluso, se programaron visitas a diversas empresas del sector tecnológico, científico e industrial.

En la actualidad, países como Estados Unidos, Alemania, Holanda, Suiza, Polonia, Luxemburgo, Austria y Kosovo están involucrados en esta iniciativa y organizan estas jornadas en diferentes ciudades, en España esta presente en Asturias y Aragón.

En Aragón, la asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, integrada AMIT ([www.amit-es.org](http://www.amit-es.org)) organiza y gestiona el Girls' Day desde el 2008, con la colaboración del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza y patrocinado por la Cátedra sobre Igualdad de Género, Departamento de Educación, Instituto Aragonés de la Mujer, entre otros.

La asociación de mujeres científicas y técnicas (MUCIT) es una asociación de ámbito autonómico que surge para concienciar y fomentar el debate accesible en estos temas, convencidas de que no es un problema específico de las mujeres sino que pertenece al conjunto de la sociedad.

### **DÍA MARTES 07 DE FEBRERO**

---

1. Búsqueda en la web y la BOE protocolos de actuación frente al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados a ella.
2. Lectura y revisión de protocolos de acoso por razón de sexo de años anteriores.

### **DÍA JUEVES 09 DE FEBRERO**

---

1. Adaptación y redacción del protocolo para la prevención y gestión de quejas y conflictos en materia de acoso en la universidad de Zaragoza.

### **LUNES 13 DE FEBRERO**

---

1. Adaptación y redacción del protocolo para la prevención y gestión de quejas y conflictos en materia de acoso en la universidad de Zaragoza.
2. Lectura de la tesis "Mujer y Derecho"

## MIÉRCOLES 15 DE FEBRERO

---

1. Lectura de la tesis “Mujer y Derecho” para planificar las actividades del 8 de marzo.
2. Apoyo en el diseño de la elaboración del tríptico “Tertulias Literarias”.
3. Participación en la reunión de trabajo de “Tertulias Literarias”

La reunión se realizó en las instalaciones del Observatorio, donde participó la representante del Observatorio, del gremio de Bibliotecas y de tertulias literarias.

La reunión fue corta se abordaron detalles de como sería organizado el evento de “Tertulias Literarias”, y cual sería la participación de la institución desde la perspectiva de género. En su exposición la directora fue clara y concreta al demandar incluir y visibilizar la imagen de la mujer en dicho evento. Resultado de eso la cancelación de la misma ya que “Tertulias” no sintonizaba con los objetivos que persigue la institución.

El evento “Tertulias Literarias”, consistía en brindar la imagen e instalaciones del Paraninfo y del Observatorio para que un presentador hablara con las cuatro jóvenes escritoras sobre como habían trascendido en su faceta como novelistas descartando la presencia de la perspectiva de género, lo que provocó que se entendiera que el fin de “Tertulias” no era una ventana para el cambio sobre el rol de la mujer si no que sencillamente se planeaba este evento como utilidad comercial y publicitaria.

Mi aporte durante la reunión fue de oyente y de observador. Después comentamos los detalles y definimos que lo mejor para la institución era cancelar la actividad.

## **DÍA VIERNES 17 DE FEBRERO:**

---

1. Redacción de una nota de Prensa para el evento Girls Day 2012

### **NOTA DE PRENSA:**

#### **GIRLS' DAY 2012**

##### **CRECE LA PREFERENCIA FEMENINA POR LAS INGENIERÍAS**

Por cuarta edición, la Asociación de mujeres científicas y técnicas (MUCIT), en colaboración con el Observatorio de Igualdad de Género, de la Universidad de Género y patrocinado por la Cátedra sobre Igualdad de Género, Instituto Aragonés de la Mujer y Departamento de Educación, organizarán el Girls' Day 2012, en Zaragoza.

El Girls' Day, tiene por objetivo acercar especialmente a las alumnas de tercero de la ESO, de 18 centros de Zaragoza al ámbito de la ciencia, la tecnología y la investigación de la mano de empresas y mujeres que desempeñan roles trascendentales en el sector científico e investigador, fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad industrial y académica.

A este evento participarán empresas y laboratorios de los departamentos universitarios del Centro Politécnico Superior, la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Industrial, y de institutos de investigación localizados en el Campus Río Ebro, donde se les explicarán de manera vivencial y a puertas abiertas sesiones intensas a las alumnas de la ESO el trabajo que cumplen las mujeres profesionales ingenieras en dichas instituciones.

El recorrido de las instalaciones estará guiado por voluntarias y estudiantes de ingeniería implicadas y motivadas a despertar en las participantes vocaciones tecnológicas entre mujeres.

En el 2011, participaron más de 700 estudiantes de diferentes centros de Aragón, actualmente debido al contexto económico que atraviesa la comunidad el número de asistentes será reducido concretamente a mujeres.

Mayor información e imágenes disponibles en: [www.girls-day.es](http://www.girls-day.es).  
[www.unizar.es/mutem](http://www.unizar.es/mutem)

Contacto:

Pilar Molina Gaudó

Presidente de MUCIT: 670 467 569

María Villaroya Gaudó

Directora del Observatorio de Igualdad de Género, Universidad de Zaragoza,  
676 672 767

1. Coordinar la visita de Roberto Martínez Director de Fundación Másfamilia que impartirá la conferencia de conciliación de la vida familiar y laboral (marzo 2012) Dentro del programa de formación de PAS.

Se me informó que uno de los objetivos del Observatorio de Igualdad de Género es aumentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional y familiar, por eso mi tutora de prácticas me encomendó que coordinara la llegada de Roberto Martínez Director de Fundación Másfamilia, para que impartiera una conferencia de conciliación al personal de PAS.

Para ello, se me señaló que la coordinación le tenía que realizar a través de un número telefónico que me había facilitado (que por cierto fuera equivocado), con el objeto de ir adelante las tareas. El deber consistía en solicitar sus datos del conferencista y tramitar la compra de los billetes en tren (AVE) y los elementos que necesitará durante la conferencia, luego informarle las alternativas de horarios de salidas de trenes de Madrid a Zaragoza para que eligiera lo que más le convenga.

Todas estas indicaciones se debían coordinar por teléfono, sin embargo, no fue así debido a las siguientes razones:

- No me habían informado que para hacer las llamadas se tenía que marcar “un código”.

- Luego las salidas de llamadas al exterior estaban restringida,
- La coincidencia de la renovación de equipos telefónicos en el Paraninfo  
y
- el fallo en la configuración de los equipos telefónico e internet, lo que me obligó a pensar en otras estrategias.

En base a lo anterior, decidí por mi mismo actuar y resolver lo que se me había pedido, ya que no se encontraba la encargada del Observatorio para comentarle mis dificultades.

Como no contaba con la información suficiente para realizar mi trabajo, con los teléfonos inhabilitados y sin red ni internet, lo primero que decidí fue en utilizar un ordenador de la oficina de al lado y buscar en internet los datos de MásFamilia para hallar una dirección electrónica de algún representante de la institución.

De esa forma conseguí el correo de Elena Charro a quien le escribí pensando que era ella quien me podría dar respuesta a lo que se me había encomendado.

Mi sorpresa fue satisfactoria cuando recibí su respuesta, pero no completa debido a que mi tutora me dijo que “las cosas no se hacen así” que primero tenía que esperar a su llegada y comentarle lo ocurrido. Le respondí que no tenía elección, se trataba de actuar y cumplir.

No obstante, el contacto con Más familia continuaba a pesar de todo debido a que Elena Charro fue sustituida a otra área y su relevo me escribió comentándome que ella sería de ahora en adelante quien se encargaría de coordinar conmigo los detalles de la conferencia.

A pesar de que mis prácticas ya habían concluido todos los correos que me llegaban los renviaba a la cuenta de la directora para que los respondiera y pueda solucionar las consultas.

De otro lado, quiero señalar que antes que se concrete esta conferencia de Mas Familia, mis prácticas en el Observatorio ya habían terminado por lo tanto

nunca llegue a conocer a los contactos ni como fue el resultado de la conferencia ya que era un actividad dirigida al personal PAS de la UZ.

*De: Joel Rosales [mailto:lejosales@gmail.com]*

*Enviado el: viernes, 17 de febrero de 2012 11:03*

*Para: echarro@masfamilia.org*

*Asunto: Coordinación de conferencia de Rafael Fuertes*

*Estimada Elena Charro, le escribo del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza, para solicitarle los datos del Director General, Rafael Fuertes, quien dictará una conferencia en nuestra institución el 15 de marzo del 2012, sobre el tema de conciliación*

*Para ello le solicito los datos del conferencista para tramitar la compra de los billetes en tren (AVE) y los elementos que necesitará durante la conferencia.*

*Así mismo, le propondremos la SALIDA de Madrid (08:20) ó (08:30) y llegada a Zaragoza (09:35) ó (09:45). Y el regreso de Zaragoza a Madrid (16:26) ó (17:43)), para que pueda elegir que horario le conviene en su viaje.*

*Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para saludarla y a la espera de cualquier noticia.*

*Atentamente,*

*-- Joel Rosales Arias*

*El 17 de febrero de 2012 11:59, Elena Charro <echarro@masfamilia.org> escribió:*

*Buenos días,*

*Primero quería corregirles porque el nombre de la persona de Fundación Más familia que impartirá la conferencia es D. Roberto Martínez Director de Fundación Másfamilia.*

*En segundo lugar, una vez confirmado con él me comenta que le gustaría salir en el AVE de las 8,20 y volver en el de las 16:26.*

*Quedo a su disposición para cualquier duda o comentario que les pueda surgir al respecto.*

*Sin otro particular, reciban un cordial saludo*

*Elena Charro Herrera*

*Responsable Administración y Recursos Generales  
echarro@masfamilia.org  
tel. (+34) 902 106 525  
Mesena, 79 - 28033 Madrid*

*De: Joel Rosales[mailto:lejorosales@gmail.com]  
Enviado el: viernes, 17 de febrero de 2012 13:02  
Para: Elena Charro  
Asunto: Re: Coordinación de conferencia de Rafael Fuertes*

*Hola Elena, gracias por su respuesta, consideraré estos detalles.  
Estamos hablando,  
Un saludo,  
Joel*

*De: Isabel Hidalgo ihidalgo@masfamilia.org*

*7 mar (hace 11 días)*

*Para usuario, Elena*

*Buenos días Joel,*

*Soy Isabel Hidalgo del área de comunicación de Fundación Más familia.*

*De cara a gestionar los últimos detalles de la ponencia de nuestro director, Roberto Martínez, el próximo 15 de marzo en Zaragoza, me gustaría disponer del programa y dirección y la gestión de los billetes.*

*Hasta la fecha mi compañera Elena Charro ha hecho dichas gestiones, pero me pongo a tu disposición para llevarlas yo desde ahora.*



*Me gustaría saber, sobre todo, el programa, los horarios, el tiempo del que dispone. Con respecto a las necesidades técnicas, necesitaría un proyector, un portátil y una pantalla. Necesitará audio.*

*Él mismo llevará la presentación ese día y necesita que el ordenador esté cerca para poder pasar las diapositivas porque contiene enlaces y demás.*

*Con respecto a los billetes. Tenemos que comprarlos nosotros o lo gestionáis vosotros? Él nos pidió los siguientes horarios: a SALIDA de Madrid (08:20) ó (08:30) y llegada a Zaragoza (09:35) ó (09:45). y el regreso de Zaragoza a Madrid (16:26) ó (17:43))*

*Por último, podrá llevar folletos para entregar a los asistentes?*

*Espero su respuesta para una gestión óptima.*

*Muchas gracias y un saludo!*

*Isabel Hidalgo Casaus*

*Comunicación*

*ihidalgo@masfamilia.org*

*tel. (+34) 902 106 525*

*Mesena, 79 - 28033 Madrid*

### **DÍA MIÉRCOLES 22 DE FEBRERO:**

1. Diseñar el cartel para el 8 de marzo, día internacional de la Mujer

El diseño del cartel me encomendó mi tutora a propósito del día internacional de la mujer.

Me pidió que realice un diseño sobrio, a un solo color, original con pocas imágenes ya que no había presupuesto para la impresión a color.

Un día antes del final de mis prácticas se le entregué para su aprobación y corrección.

Del trabajo que entregué solo fue cambiado el fondo y se ha respetado el diseño inicial.

# **DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER**

# **8 de marzo**

**Las mujeres en el derecho y  
las profesiones jurídicas**

**Mesa redonda**

**Paraninfo de la Universidad de Zaragoza**

Sala Pilar Sinués  
18:00 horas

ORGANIZA:



Observatorio de  
Igualdad de Género  
Universidad Zaragoza

PATROCINA:



Unión Europea  
Fondo Social Europeo  
2014-2020 creemos en la Unión



Cátedra sobre  
Igualdad y Género  
Universidad Zaragoza



GOBIERNO  
DE ARAGON  
Instituto Aragonés de la Mujer

2. Coordinar la invitación de Altamira Gonzalo, a la mesa redonda sobre Mujer y Derecho para el 8 de marzo en el Paraninfo.

La coordinación de Altamira Gonzalo, a la mesa redonda sobre mujer y derecho, fue parte del objetivo del Observatorio por el Día de la Mujer, que consistía en invitar a una experta para que pueda hablar sobre el papel de la mujer en este ámbito.

La concertación de la invitación se realizó por teléfono a solicitud de mi tutora de prácticas.

La conferencista estuvo predispuesta en apoyar al Observatorio y no se presentaron inconvenientes en la concertación de la cita.

3. Elaboración del cuadrante Girls Day 2012, (28 marzo)

**DÍA LUNES 27 DE FEBRERO:**

1. Elaboración del cuadrante para el Girls' Day 2012

El objetivo del cuadrante consistía en organizar el tiempo de los grupos de las estudiantes mujeres del Girls Day 2012, que iban a visitar las empresas y laboratorios de ciencia, tecnología e investigación de la comunidad para que las jóvenes se puedan integrar e interesarse en el sector científico e investigador como una opción de carrera al futuro fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

<b>GIRLS DAY 2012 - 28 MARZO (16:30 H - 19:30 H)</b>						
		<b>NOMBRE DEL LABORATORIO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>16:45-17:15</b>	<b>17:30-18:00</b>	<b>18:15-18:45</b>
1	Química	Instituto Carboquímica	M. Carmen Mayoral	G.1		
2	Informática	Laboratorio de Arquitectura de Computadores	María Villarroya Gaudó	G.2		G.1
3	Física	Laboratorio de cristalografía	Marta Martínez Júlvez		G.1	G.2
4	Química	Laboratorio 3.2.01 Materiales nanoestructurados y membranas	Beatriz Zornoza		G.2	G.3
5	Telecom.	Laboratorio de Grupos de Tecnologías en Entornos Hostiles (GTE). (Ada Byron, Laboratorio 2.08)	Vanessa Bataller Cervero	G.3		
6	Bio	Laboratorio de Sistemas de Registro	Pilar del Valle		G.3	G.4

		Biomédico				
7	Medioambiente	Edificio CIRCE	María Izquierdo Sanz	G.4		G.5
9	Bio	Laboratorio de ingeniería de tejidos y mecanobiología	Rosa Monge	G.5		G.6
8	Informática	Cooking Hacks Manager	David Bordonada Esquinas	G.6	G.4	
10	Informática	BitBrain-Empresa en Campus Río Ebro	María López		G.5	G.7
11	Química	Laboratorio Reacciones en combustión	Uxue Alzueta	G.7		
13	Bio	Laboratorio de High Throughput Screening (HTS). Equipamiento para la búsqueda de compuestos bioactivos utilizando librería químicas de compuestos	Olga Abian		G.6	G.8
12	Química	Laboratorio 4.1.12 de Reactores Químicos	Miriam Yus Montanel	G.8		
14	Informática	Laboratorio de Supercomputación	Patricia Santos Marcos		G.7	G.9
15	Electrónica	BSH electrodomésticos – electrónica de potencia	Pilar Molina Gaudó	G.9	G.8	
16	Informática	GIGA Grupo de Informática Gráfica Avanzada	Sandra Baldassarri		G.9	G.10
17	Química	Laboratorio Group of Applied Thermodynamics and Surfaces (GATHERS)	Ana M. Mainar	G.10		
18	Informática	Laboratorio de Robótica	Ana Cris Murillo		G.10	

## 7. REFLEXIONES

Para iniciar con la reflexión quiero antes afirmar que en cualquier estudio donde se utiliza el variable hombre y mujer se analiza las diferencias que puedan darse entre ambos términos. La mayor parte de estas tienden a favorecer a los hombres, ya que son ellos los que disfrutan de mejores empleos, de salarios más elevados, de menor desempleo, de mayor representación pública y una mejor posición social. Y la magnitud de dichas diferencias es tal que más bien se trata de desigualdades estructurales que las mujeres siguen padeciendo en la actualidad por mandato social del patriarcado.

En ese sentido, la inclusión de la igualdad de condiciones como opción para el cambio del sistema sexo /género vigente y amparado por la legislación actual española y europea, no es suficiente, se demanda una mayor implicación y compromiso de los agentes sociales para cambiar la condición y posición de las mujeres en fomentar de una sociedad más equitativa, justa y solidaria en beneficio de todos y todas.

Por eso estoy convencido que la vía para la renovación es atreverse por el pensamiento feminista, como una filosofía de vida encauzada en transformar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación con los hombres.

Para conquistar la ansiada equidad de género es fundamental luchar por el feminismo, reconociendo a las antepasadas que lucharon por devolver y recuperar la dignidad y el orgullo de ser mujer, y de otro lado plantear que los avances del feminismo no son inamovibles podemos perderlos, pero desde luego una involución a la derecha, una mayor presencia de la iglesia que esta en contra de la libertad de las mujeres pueda hacer que en derechos e igualdad que se han conseguido puedan perderse y hacernos retroceder.

Al respecto, sobre las prácticas en el Observatorio Género de la UZ, fue una experiencia nueva y con ganas de aprender y participar en el progreso de la Unidad. Sin embargo, el panorama visto de afuera parece increíble, pero

dentro el resultado es otro pues todo lo recibido en la formación es poco compatible con las actividades que se realiza en la institución.

Por ejemplo mi única incursión relacionada con la carrera fue cuando se me pidió que adaptara el protocolo de actuación contra el acoso sexual que la universidad contaba, y en los demás casos mis labores fueron de técnico administrativo de igualdad (coordinación por teléfono, e-mail, diseño de carteles y trípticos, lecturas, hacer notas de prensa), todas ellas de poca comparación con lo que había estudiado y formado.

Luego, otra limitación que encontré fue la dependencia a la encargada del Observatorio, pues si no se encontraba en la oficina la Unidad parecía que los practicantes no contábamos en ninguna de las responsabilidades, porque todo lo controlaba la Directora y era ella quien podía dar respuesta a lo que se presentara, nosotros desde nuestra posición estábamos indefensos carentes de información. En general mi actuación como practicante se delimitaba a seguir la programación establecida y a cumplir requerimientos o deberes que se le ocurría para mantenernos ocupado.

Considero, además que uno de las debilidades de esta Unidad radica por un lado en la carencia de un profesional especialista en Género a tiempo completo para la dirección del Observatorio y de otro lado el bajo presupuesto que recibe de la UZ para temas de Igualdad. Además la dependencia que la vincula al departamento de Relaciones Institucionales y Comunicación.

Otra confusión que me encontrado es la falta de implicación de los que dirigen el Observatorio y del personal contratado, estos últimos no conocen los objetivos ni las funciones de la Unidad y qué rol cumple en la UZ. Por ejemplo el más claro es el acceso a la oficina del Observatorio no sintoniza con el pensamiento de igualdad, se necesita cambiar de ubicación e imagen internamente de la Unidad para que pueda darse a conocer mejor, no es normal que para un evento por el Día de la mujer la asistencia y participación sea mínima a pesar de la difusión de la información.

De otro lado, aconsejo para las autoridades de la Unidad fomentar la inclusión del practicante y hacerle partícipe de los objetivos de la institución, el decir que el becario debe ser parte del sistema e identificarse con los valores de la institución que lo acoge.

A propósito sobre la formación recibida en el Master de Relaciones de Género, es una fuente importante de información, conocimientos y de reflexión, pero no basta con ello se debe potenciar también en aumentar las horas de prácticas con la posibilidad de realizarlos en el extranjero y ampliar el número de empresas e instituciones con el objetivo de que el alumno pueda acceder y elegir una variedad de alternativas acorde a sus expectativas.

---

## 8. PROPUESTA

- Para el futuro incluir en la programación del módulo académico un apartado en formación de personal técnico en igualdad para aquellos alumnos de desean realizar las prácticas en el Observatorio.
- Dotar de más presupuesto económico al Observatorio para incrementar la plantilla y su ubicación.
- Incluir un número mayor de horas de prácticas en instituciones públicas y privadas.
- Proyectar la inclusión de centros en el extranjero para las prácticas fuera del ámbito académico.
- Crear un módulo de habilidades sociales y prácticas laborales analizando el perfil, expectativas e inquietudes del alumno.
- Sensibilizar y fomentar la toma de conciencia sobre la igualdad en la comunidad de la UZ.
- En las futuras contrataciones del Observatorio debe estar sujeta a una formación en género.
- Incluir la participación de los practicantes en los objetivos del Observatorio, como reuniones, contratación, planificación de trabajo, etc.
- Realizar un estudio de impacto (FODA) de la evolución del Observatorio desde su creación hasta la actualidad, así mismo del Master.
- Elaborar folletos, trípticos, boletines del Observatorio.
- Brindar mayor difusión de las actividades del Observatorio en los medios de comunicación.



- Crear una mini red a nivel estudiantil como espacio de reflexión e intercambio entre ex alumnos del master de la UZ y de otras universidades.
- Mantener un canal fluido de información con los encargados del Observatorio.
- Diseñar y actualizar la página web del Observatorio.
- Aprobar un plan de formación con sensibilidad de género dirigido a las personas que ocupan o pueden llegar a ocupar posiciones de responsabilidad en la gestión de la UZ.
- Establecer actuaciones dirigidas a animar a que los estudiantes participen en los órganos de toma de decisiones del master.
- Realizar un estudio de impacto sobre el master y las prácticas involucrando a los docentes para conocer la opinión, percepción de los alumnos.

---

## **9. AGRADECIMIENTO**

Deseo agradecer a las docentes del Máster de Relaciones de Género por su valioso tiempo y disposición para nuestra formación.

A la coordinadora del proyecto 100 Mirrors por brindarme la posibilidad de ser parte de él y conocer un poco más otras experiencias de mujeres emprendedoras.

Y a los compañeros que compartieron esta etapa de mi vida.

---

## 10. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- [www.unizar.es](http://www.unizar.es)
- <http://wzar.unizar.es/servicios/planes/documentos/memo/rgv4.pdf>
- <http://www.unizar.es/sg/doc/MEMORIA10-116.pdf>
- [http://www.unizar.es/gobierno/vr\\_institucionales/observatorio/Plandeactuacion.pdf](http://www.unizar.es/gobierno/vr_institucionales/observatorio/Plandeactuacion.pdf)

## 11. ANEXOS I

**Resumen de la legislación citada. Elaborado por Joaquina Álvarez. Comisión Mujer y Ciencia del CSIC.**

RESUMEN DE NORMATIVA PARA LA IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA INVESTIGACION

LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de **21 de diciembre, de Universidades.**

### PREÁMBULO

Esta Ley impulsa... el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la **paridad en los órganos de representación** y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios.

«Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas. Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar **en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.**

TÍTULO IV. Artículo 27 bis. Conferencia General de Política Universitaria.

e) Coordinar la elaboración y seguimiento de **informes sobre la aplicación del principio de igualdad** de mujeres y hombres en la universidad.

Cuarenta y dos. Se añaden al artículo 41 de título VII, con la siguiente redacción:

4. Se promoverá que los **equipos de investigación** desarrollen su carrera profesional fomentando una **presencia equilibrada entre mujeres y hombres** en todos sus ámbitos.

Artículo 49. *Ayudantes.*

La contratación de Ayudantes se ajustará a las siguientes reglas:

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. Las situaciones de incapacidad temporal, **maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.**

Artículo 57. *Acreditación nacional.*

Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado,..., procurando una **composición equilibrada entre mujeres y hombres**, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Disposición adicional duodécima. *Unidades de igualdad.*

**Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad** para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO II Acción administrativa para la igualdad

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán **la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad** entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

- a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La creación de postgrados específicos.
- c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

## TÍTULO VIII Disposiciones organizativas

Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

CAPÍTULO I. Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.

7. **Las Universidades** incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos **la formación, docencia e investigación en igualdad de género** y no discriminación de forma transversal.

ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

ANEXO. Acuerdo por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres

1. Empleo

1.3 En la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, **los órganos de selección de personal tendrán composición paritaria.**

4. Investigación

4.1 Se acuerda crear una unidad específica de «Mujer y Ciencia» para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas.

4.2 Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo.

---

## **ANEXOS II**

### **Guía Para La Evaluación Del Impacto En Función Del Género. Unión Europea.**

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_es.pdf)

Esta guía elaborada por la UE facilita las pautas de la evaluación de las medidas de impacto de género, así es por tanto necesaria su consulta para poder evaluar los resultados de las medidas aplicadas.

---

## **ANEXOS III**

### **Indicadores para la igualdad de género ante el EEES. Elaborado por la Unidad de Mujeres y Ciencia**

#### **IGUALDAD DE GÉNERO Y LA REFORMA DEL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

##### **Introducción**

La introducción de las reformas de Bolonia ha incrementado la esperanza de que los cambios tanto estructurales como cualitativos en la educación superior puedan influenciar positivamente las carreras y las vidas del alumnado. Desde la Unidad de Mujeres y Ciencia se han diseñado una serie de indicadores para garantizar que esas medidas no afectan de forma negativa a la igualdad de género en las universidades y centros de investigación, ni en el acceso y realización de las titulaciones de grado y postgrado, ni en su entrada en el mercado de trabajo, dentro y fuera del mundo académico.

Se han diseñado dos tipos de indicadores:

Indicadores relativos a la implementación:

Recomendación de medidas de igualdad de oportunidades durante la implementación de las reformas de Bolonia.



Indicadores relativos a los resultados:

Influencias en la igualdad de oportunidades para mujeres y varones en la educación superior, incluyendo entrada a los postgrados y acceso al mercado de trabajo.

Se ha preparado un listado de indicadores para ser usado por las universidades y se han definido medidas para garantizar que se alcanzan los objetivos de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, durante la implementación de las reformas de Bolonia.

La lista de indicadores se presentará a la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, a la Secretaría General de Política Científica y Tecnológica, a las Direcciones Generales, al Consejo de Coordinación Universitaria, a la ANECA y a la CRUE.

## LISTA DE INDICADORES

Esta lista ha sido desarrollada a partir de la identificación de puntos sensibles a la igualdad de género a partir de los objetivos de la reforma de Bolonia.

Es un instrumento de trabajo para facilitar una evaluación que incluya la igualdad de género de las medidas planificadas y puestas en marcha por los gestores de las universidades, los vicerrectorados del Espacio Europeo, los posibles comités ad hoc, las facultades y todas aquellas personas con responsabilidades en la implementación de la reforma de Bolonia.

### Objetivos Generales

- a) Reducir la segregación horizontal.
- b) El contenido y la estructura de los programas deben tratar por igual a las mujeres y a los varones.
- c) Reducción de la segregación vertical/promoción del profesorado joven.
- d) En el tránsito de Grado a Postgrado (y a doctorado) debe mantenerse la proporción de mujeres y varones del grado anterior.
- e) Compatibilidad y tiempo parcial.

- f) Estructuras de estudio flexibles que permitan realizar los estudios a tiempo parcial sin demasiadas desventajas.
- g) Promoción.
- h) La promoción de mujeres y varones debe ser proporcional a su presencia en el nivel académico, docente de investigación correspondiente.
- i) Garantizar la calidad

Las medidas de igualdad de oportunidades para estudiantes, docentes y personal investigador son un elemento integral para asegurar la calidad del sistema de educación superior, ciencia y tecnología en nuestro país.