

# TRABAJO FIN DE MÁSTER

OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

NOMBRE: ALEJANDRO RUBIO LÓPEZ

MÁSTER EN RELACIONES DE GÉNERO. **ESPECIALIDAD GÉNERO Y TRABAJO**

TUTORA DEL MÁSTER: SUSANA TORRENTE GARI

TUTORA DEL OBSERVATORIO: D<sup>a</sup>. MARÍA VILLARROYA GAUDÓ

**INDICE**

<b>I. DATOS GENERALES</b>	<b>3</b>
<b>II. CENTRO DONDE SE REALIZAN LAS PRÁCTICAS</b>	
1. MARCO NORMATIVO	5
1.1. Normativa Estatal	5
1.2. Normativa Autonómica	8
1.3. Normativa Universitaria	9
1.4. Estatutos de la Universidad de Zaragoza	11
2. MARCO DE REFERENCIA INSTITUCIONAL	12
2.1. Creación	12
2.2. Naturaleza	14
2.3. Valores, creencias e ideología	15
2.4. Trabajo en Red	16
3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN	18
4. OBJETIVOS Y FUNCIONES	19
4.1. Objetivos	19
4.2. Funciones	20
5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	21
5.1. Dirección del Observatorio	21
5.2. Comisión asesora del observatorio de igualdad de género	21
6. ACTUACIONES	23
6.1. Plan ejecutivo	23
6.2. Línea de Trabajo	25
<b>III. ACTIVIDADES REALIZADAS</b>	<b>28</b>
<b>IV. RECOMENDACIONES DEL ALUMNO</b>	<b>46</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>49</b>
<b>VI. AGRADECIMIENTOS</b>	<b>50</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>51</b>
<b>VIII. WEBGRAFÍA</b>	<b>51</b>

## **I. DATOS GENERALES**

### **DATOS DEL ALUMNO**

Apellidos y Nombre: Rubio López, Alejandro

Titulación: Diplomado en Trabajo Social

Promoción: 2007/2010

Dirección: Avenida Tenor Fleta, 42, 4<sup>a</sup>2

Teléfono: 686883517

e-mail: alex.rulo@hotmail.com

Especialidad: Máster Universitario en Relaciones de Género.

### **DATOS DE LA ENTIDAD**

Nombre: Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza.

Dirección: Plaza Paraíso, 4 (Edificio Paraninfo), Zaragoza.

Actividad: Promover la igualdad de oportunidades de todas las personas que forman la comunidad universitaria: alumnado, profesorado y personal de administración y servicios.

### **TUTORA DE LA ENTIDAD**

D<sup>a</sup>. María Villarroya Gaudó

Dirección: Plaza Paraíso, 4 (Edificio Paraninfo), Zaragoza

Teléfono: 976 76.10.00-ext. 4762 e-mail: Observatorio.Igualdad@unizar.es

### **TUTORA DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN RELACIONES DE GÉNERO**

D<sup>a</sup>. Susana Torrente Gari

Departamento: Derecho de la Empresa

Dirección: C/Violante de Hungría, 23, Zaragoza

Teléfono: 976 76.10.00-ext. 4570 e-mail: susanato@unizar.es

## CALENDARIO Y HORARIO DE PRÁCTICAS

Las enseñanzas prácticas y actividades académicamente dirigidas por el Observatorio de Igualdad de Género se desarrollaron a lo largo del periodo lectivo de un mes, **en horario de 9.00 a 15.00 horas** impartándose **los martes y jueves** de cada semana. Las prácticas alcanzaron en total una duración de **48 horas**.

ENERO 2012						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FEBRERO 2012						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

## **II. CENTRO DONDE SE REALIZAN LAS PRÁCTICAS**

### **1. MARCO NORMATIVO**

Es preciso antes de comenzar el plan de trabajo conocer el marco legal en el que nos encontramos en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, así como la conciliación de la vida profesional y familiar.

A continuación se enumeran las principales leyes que se aplican en la Universidad y se utilizarán de referencia en todas las actividades del Observatorio:

#### **1.1. NORMATIVA ESTATAL**

##### **ANTECEDENTES**

El punto de partida en la lucha por la igualdad de la mujer se sitúa en la Segunda República, fue con la promulgación de **la Constitución de 1931** cuando se reconoció por primera vez el voto de la mujer en España.

El golpe de estado del general Franco volvió a dejar sin voto tanto a mujeres como a hombres, comenzando una época de discriminación acérrima a la mujer, manifiesta en todos los ámbitos de la vida.

**La Constitución de 1978**, supuso una evolución política retomando los principios de la igualdad legal entre mujeres y hombres:

**Los Art. 14 y 9.2** proclaman respectivamente la igualdad sin que se pueda producir discriminación por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en su consecución.

A partir de ese momento toda norma con aspectos discriminatorios se considera inconstitucional.

**Sin embargo la igualdad legal dista mucho de la real**, por esta razón la aparición en los últimos tiempos de políticas en clave de discriminación positiva que propugnan la igualdad. Así podemos destacar:

- **La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral**, comenzó a plantear la necesidad de establecer determinados permisos para lograr una verdadera conciliación de estos ámbitos. Esta ley afectó a las universidades en su condición de administraciones públicas.

- **La Ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno (Ley 30/2003, de 13 de octubre)** planteó la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal incluida la universitaria cuando proceda del Estado.

- **Finalmente, destacar la Ley Orgánica, de medidas de protección integral contra la violencia de género (L.O. 1/2004, de 28 de diciembre);** menciona expresamente en su **Art. 4.7:** “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”.

## **CONTEXTO ACTUAL**

A partir del año 2007 con la aprobación de **la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se produce el avance más significativo en las leyes de igualdad.**

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

Esta ley es de aplicación plenamente a las Universidades en sus tres ámbitos de actuación: como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación, como organización laboral y como administración pública.

### **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.

## 1.2. NORMATIVA AUTONÓMICA

**La Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la Comunidad Aragonesa**, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, incorporación de valores igualitarios en la educación, elaboración de informes de impacto de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

### TITULO I Derechos y Principios Rectores

#### **Artículo 24. Protección Personal y Familiar**

Los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con los siguientes objetivos:

c) **Garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos**, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

d) **Garantizar el derecho de todas las personas a no ser discriminadas por razón de su orientación sexual e identidad de género.**

#### **Artículo 26. Empleo y trabajo.**

Los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad, la prevención de los riesgos laborales, **la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo**, la formación y promoción profesionales, y **la conciliación de la vida familiar y laboral.**



### 1.3. NORMATIVA UNIVERSITARIA

**Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU)**

#### PREAMBULO

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.

Además de esta referencia general podemos encontrar las siguientes:

#### TÍTULO IV. De la coordinación universitaria.

##### **Artículo 27 .Conferencia General de Política Universitaria**

La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones de:

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

#### TÍTULO VII De la investigación en la universidad y de la transferencia del conocimiento.

**Se añade al artículo 41 de título VII, el apartado 4 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.**

#### 1.4. ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

El sistema universitario ha experimentado profundos cambios en los últimos tiempos, consagrando políticas en clave de discriminación positiva, como la citada ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario.

**Los Estatutos de la Universidad de Zaragoza aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón y modificados por Decreto 27/2011, de 8 de febrero, establecen como aspecto más relevante en materia de igualdad:**

##### CAPITULO I. De la naturaleza y fines de la Universidad de Zaragoza

##### **Art 4. Instrumentos de actuación**

j) **Asegurará el pleno respeto a los principios de libertad, igualdad y no discriminación**, y fomentará valores como la paz, la tolerancia y la convivencia entre grupos y personas, así como la integración social.

k) **Velará por el ejercicio de los derechos y libertades de sus miembros.**

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA. Previsiones ligadas a la igualdad

**La Universidad de Zaragoza promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración de su personal, así como en las normas electorales aplicables para elegir a los miembros de los órganos colegiados.**

Normalmente la ley suele ir detrás de la sociedad y, a menudo, los usos y costumbres sociales acaban convirtiéndose en ley. A veces, sin embargo, sucede lo contrario, y es el legislador quien toma la iniciativa, pero la colectividad no acaba de asumir del todo la norma, aunque pasen muchos años. Y esto último es lo que sucede con el principio de igualdad, en la vertiente de equidad entre mujer y hombre:

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun siendo un paso importante, resulta insuficiente, pues la realidad nos demuestra que todavía hoy, persisten las discriminaciones en el contexto universitario.

## 2. MARCO DE REFERENCIA INSTITUCIONAL

### 2.1. CREACIÓN

La Universidad de Zaragoza es una universidad de prestigio y referencia, comprometida con las personas de su comunidad y que también apuesta por la igualdad de oportunidades, tal y como figura en **el artículo 4 de sus estatutos**.

Para el cumplimiento de sus fines y objetivos, y en la realización de sus actividades, la Universidad de Zaragoza desarrollará, entre otras, las siguientes acciones:

**“Asegurará el pleno respeto a los principios de libertad, igualdad y no discriminación, y fomentará valores como la paz, la tolerancia y la convivencia entre grupos y personas, así como la integración social.”**

Con esta vocación, la Universidad de Zaragoza decidió **la creación en mayo de 2008 del Observatorio de Igualdad de Género**, responsable de poner en marcha todo un plan que permita conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la comunidad universitaria dando así cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional duodécima de la LOMLOU que establece que:

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

La **dirección del observatorio** es asumida, durante mi etapa en dicha entidad, por <sup>1</sup>**María Villarroya Gaudó** siendo responsable en la gestión de las tareas y actividades del Observatorio.

La institución académica dispone paralelamente de una <sup>2</sup>**Comisión Asesora**, constituida en noviembre de 2008, que cuenta con la representación de las distintas áreas de conocimiento, ámbitos de trabajo y campus geográficos de la Universidad de Zaragoza.

---

<sup>1</sup> Actualmente la Dirección del Observatorio de Igualdad es desempeñada por M<sup>a</sup> Ángeles Millán Muño. conformando equipo de trabajo con Fernando Latorre Dena, Técnico de Política Social e Igualdad.

<sup>2</sup> Durante el presente proceso de cambio institucional, todavía no se ha tomado una decisión sobre los nuevos integrantes que conformarán la nueva Comisión Asesora del Observatorio. Esta determinación será dictaminada por el Rector de la Universidad de Zaragoza, Manuel López Pérez.

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.

La Comisión está integrada por personas del Consejo de Dirección y de todos los sectores de la comunidad universitaria, incluyendo a quienes hayan trabajado en ámbitos de docencia e investigación sobre género.

**COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN ASESORA:**

**Presidenta: Pilar Zaragoza Fernández**, Vicerrectora de Relaciones Institucionales y Comunicación.

**Secretaria: María Villarroya Gaudó**, Directora del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza

**Pilar Bolea**, Vicerrectora Campus de Huesca

**Alexia Sanz**, Vicerrectora Campus de Teruel

**José Antonio Mayoral**, Vicerrector de profesorado

**Enrique García Pascual**, Decano de la Facultad de Educación

**M<sup>a</sup> Ángeles Millán Muño**, Profesora Titular de Escuela Universitaria del departamento de Filología Francesa y profesora del Máster en relaciones de Género

**Ángela Cenarro Lagunas**, Coordinadora del Seminario Interdisciplinar de la Mujer (SIEM)

**M<sup>a</sup> Mercedes García Domínguez**, Administradora de la Escuela Politécnica Superior de Huesca

**Carmen Agustín Lacruz**, Doctora del departamento de Ciencias de la Documentación e Historia de la Ciencia.

**Juan Antolín Coma**, Profesor de la Universidad de Zaragoza y miembro de la Asociación de Hombres por la Igualdad.

**Diana Puchol Bravo**, Presidenta del consejo de estudiantes.

**José Luis Bravo Peña**, Estudiante del Máster de Relaciones de Género y Personal de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza.

**Ruth Vallejo Dacosta**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social

**Manuel Calvo García**, Catedrático de Filosofía del Derecho y Director del Departamento de Derecho Penal, Filosofía del Derecho e Historia del Derecho

**Juan García Blasco**, Asesor del Rector y del Consejo de Dirección para asuntos jurídicos estatutarios y de personal

## 2.2. NATURALEZA

El interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años, concretándose en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que impiden una igualdad realmente efectiva entre mujeres y hombres prevista por la ley.

**La sociedad tiene ante sí el gran reto de desterrar ciertos estereotipos y promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.**

**Los distintos ámbitos que conforman el entramado social deben adoptar estrategias que propicien en su área de actividad y de influencia el objetivo de la igualdad de género.**

Las mujeres han ido incrementando su presencia en los diferentes ámbitos de la sociedad. La incorporación de las mujeres a la educación, y concretamente a la educación superior, que en nuestro país les estuvo vedada durante décadas, es un buen ejemplo de que se han producido avances muy importantes en el camino hacia la igualdad. No obstante, diversos informes sobre la posición de las mujeres en la universidad constatan la persistencia de desigualdades y desequilibrios, tanto en el acceso a la carrera académica y la trayectoria profesional, como en su presencia en los órganos de representación.

La constatación de esta posición desigualitaria, más allá de las causas que la producen, aconseja desarrollar políticas activas para compensar y prevenir la reproducción de estas desigualdades, y hacer efectivo el principio de equidad.

**La Universidad**, por su papel de institución transmisora de valores, no sólo no puede permanecer ajena a esta dinámica de promoción de la equidad, que se está consolidando en todo el Estado, sino que viene obligada, por leyes que le conciernen específicamente, **a promover ese impulso hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico.**

### 2.3. VALORES, CREENCIAS E IDEOLOGÍA

Esta institución apoya y proclama una serie de principios y valores que representan unas señas de identidad propias. Manifiesta valores universales que afectan a las relaciones humanas, académicas y laborales que tienen lugar en nuestra universidad, **vinculando a todos por igual ya sean profesores, estudiantes o personal de administración y servicios.**

Trata aspectos muy generales, la igualdad de derechos, la responsabilidad social, las relaciones solidarias, el compromiso de colaboración etc. aspectos recogidos en otras normativas pero que representan la identidad del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza. Destaco entre los más relevantes:

#### **1.-Libertad e igualdad de derechos**

**Los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos** y, dotados como están de razón y conciencia, **deben aceptarse sin discriminación o distinción alguna por razones de origen, sexo, cultura, religión, idioma u opinión política** (o por razones de cualquier otra índole o condición).

Los miembros de la comunidad universitaria promoverán en el ámbito de sus competencias y responsabilidades el respeto a estos derechos.

#### **2.-Respeto a la diferencia**

La diferencia es un valor positivo que otorga identidad e idiosincrasia a las personas y hace que cada ser humano sea único e irrepetible.

**La convivencia universitaria debe basarse en el reconocimiento y aceptación de esa diversidad.**

#### **3.-Tolerancia ideológica**

La Universidad se fundamenta en el derecho a la libertad de opinión y de expresión.

#### **4.-Relaciones solidarias**

La Universidad aspira a lograr que las relaciones personales, académicas y laborales que se establezcan entre sus miembros respondan a actitudes comprensivas y respetuosas, a fin de promover un ambiente de trabajo adecuado y de proyectar una imagen valiosa de la propia universidad y de sus centros y servicios.

## **5.-Convivencia cívica y responsabilidad social**

El desarrollo moral de la persona constituye aspiración esencial de la comunidad universitaria.

**El objetivo debe aspirar a traducir dichos valores y principios en políticas públicas concretas y, con base en ellos, continuar luchando por la construcción de una mejor y más igualitaria sociedad.**

### **2.4. TRABAJO EN RED**

**La Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) creada en el año 2009, reúne las unidades, oficinas, observatorios, comisiones, secretariados de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las universidades españolas.**

En los diferentes encuentros de Unidades y Oficinas de Igualdad de las universidades españolas **ha existido una demanda explícita del trabajo en red entre los diferentes servicios universitarios en materia de igualdad.**

Por eso, durante el III Encuentro de Oficinas y Unidades de Igualdad de las universidades españolas, celebrado el día 21 de noviembre en Lleida, se dieron los primeros pasos para la creación de una Red de Unidades de Igualdad de las universidades españolas llamada Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) a la cual se han adherido veinticinco universidades españolas.

**Los objetivos de esta nueva red responden a la necesidad de organizarse a través de un grupo de trabajo estable e institucionalizado.**

**Hasta la fecha de hoy, se han adherido un total de treinta y dos unidades, oficinas, observatorios, comisiones y secretariados de las diferentes universidades españolas.**

Las universidades que han firmado la adhesión a la red son:

Universidad da Coruña

Universidad Autónoma de Barcelona

Universidad Autónoma de Madrid

Universidad de Alicante

Universidad de Barcelona



Universidad de Cádiz  
Universidad de Cantabria  
Universidad Carlos III de Madrid  
Universidad Complutense de Madrid  
Universidad de Córdoba  
Universidad de Extremadura  
Universidad de Girona  
Universidad de Granada  
Universidad de Huelva  
Universidad de Jaén  
Universidad de La Laguna  
Universidad de Lleida  
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)  
Universidad Miguel Hernández de Elche  
Universidad de Málaga  
Universidad de Murcia  
Universidad de Oviedo  
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla  
Universidad del País Vasco  
Universidad Politécnica de Cataluña  
Universidad Politécnica de Cartagena  
Universidad Politécnica de Madrid  
Universidad Pública de Navarra  
Universidad Santiago de Compostela  
Universidad de Sevilla  
Universidad de Valladolid  
Universidad de Vigo  
Universidad de Zaragoza: **Observatorio para la Igualdad de Género**

### 3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

La integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades conlleva una serie de cambios y/o adaptaciones en su forma de concebirse como organización laboral y como institución dedicada a gestionar conocimiento a través de educación superior.

Para desarrollar estas adaptaciones **se requiere seguir unas actuaciones**, para conseguir que la igualdad se integre de manera efectiva y estratégica en la Universidad.

**El principio de igualdad de género debe ser el principio central y transversal que impulse el proceso**, integrando y comprometiendo a todos los sectores de la comunidad universitaria. **Asumir dicho compromiso con la igualdad, es imprescindible para asegurar el éxito.**

**La responsabilidad social trasciende a todas las personas que componen la Universidad**, por lo que, se trabaja a nivel de alumnado, personal docente y de investigación, así como personal de administración y servicios.

Estas personas aúnan sus esfuerzos **constituyendo una comisión de trabajo participativo y dinámico, que impulsa los compromisos adquiridos**, favorables a garantizar el acceso equitativo y la promoción profesional en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, **para posteriormente elaborar un Diagnóstico en materia de igualdad.**

**El objetivo del diagnóstico es conocer la situación de la Universidad en materia de igualdad, identificando posibles desequilibrios o desigualdades, las causas que las producen y la definición de medidas para corregir esta situación.**

Es el paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad y constituye la base para el mismo, ya que en él estamos definiendo fortalezas, debilidades y propuestas de mejora que servirán para definir objetivos y actuaciones del Plan.

**Todas las perspectivas anteriores formaran las líneas de trabajo del Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

**El Plan es una herramienta clave para incorporar la igualdad en las Universidades, a través de medidas y actuaciones en diferentes materias.**

Se definen, de forma consensuada, los objetivos que se pretenden alcanzar, las actuaciones a realizar, la planificación de las mismas, los recursos materiales, económicos y humanos, el calendario y el sistema de seguimiento y evaluación.

## 4. OBJETIVOS Y FUNCIONES

### 4.1. OBJETIVOS

El Observatorio de Igualdad de Género, <sup>3</sup>dependiente del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación, **se crea con el objetivo prioritario de promover la igualdad de oportunidades de todas las personas que forman la comunidad universitaria: alumnado, profesorado y personal de administración y servicios.**

De este principal objetivo se derivan los siguientes:

- Analizar y publicitar la posición de hombres y mujeres de la Universidad, así como realizar un seguimiento de su evolución, elaborando un plan de igualdad para la Universidad de Zaragoza.
- Facilitar la formación transversal en igualdad de oportunidades para toda la comunidad universitaria y la sensibilización en todos los sectores universitarios.
- 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.
- Aumentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional y familiar.
- Garantizar la promoción equitativa de mujeres y hombres en las carreras profesionales tanto de personal docente e investigador, como de administración de servicios.
- Servir de asesoramiento o de cauce del mismo en temas de igualdad entre hombres y mujeres en la UZ.
- Apoyar y buscar soluciones a todos los problemas de discriminación, acoso o violencia por razón de sexo en el ámbito universitario.
- Activar medidas que permitan la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de toda la comunidad universitaria.
- Elaborar un plan de Igualdad de Oportunidades específico para la Universidad de Zaragoza

---

<sup>3</sup> Actualmente el Observatorio de Igualdad de Género, depende del Vicerrectorado de Cultura y Política Social.

## 4.2. FUNCIONES

La principal labor del Observatorio de igualdad será la asimilación de las tareas de Unidad de Igualdad (tal y como indica la LOMLOU) y **la elaboración del I Plan de igualdad como empresa con más de 250 trabajadores** (como exige la Ley 3/2007 de Igualdad).

Así se atenderá **al artículo 77** del título VIII de la **Ley 3/2007**:

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.

**Las tareas a realizar como unidad de igualdad dentro de las Universidades, atendiendo a los objetivos propuestos son:**

- Asesorar al equipo de gobierno sobre el cumplimiento de las leyes de igualdad.
- Estudio estadístico de la posición de las mujeres y hombres en la Universidad de Zaragoza.
- Evolución de la situación en función de la LOU reformada y de la Ley de Igualdad.
- Como resultado de las dos tareas anteriores elaboración de un Plan de Igualdad (con objetivos temporalizados y medidas a tomar).
- Elaboración de una memoria anual en la que se refleje el estado de la cuestión y los avances conseguidos.

- Recepción de demandas de situaciones discriminatorias.
- Difusión de las actividades que se lleven a cabo.

## 5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza <sup>4</sup>**depende** del **Vicerrectorado de relaciones institucionales y comunicación**, <sup>5</sup>**lo preside la Vicerrectora de dicho departamento** (Relaciones Institucionales y Comunicación), y **cuenta además con una dirección, una comisión asesora y un puesto básico de administración.**

### 5.1. DIRECCIÓN DEL OBSERVATORIO

La Directora del Observatorio de igualdad de género es la responsable de la dirección de las tareas y actividades que realiza el Observatorio.

La Directora es nombrada por la Vicerrectora de Relaciones Institucionales y Comunicación.

### 5.2. COMISIÓN ASESORA DEL OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Comisión Asesora es presidida por la Vicerrectora de Relaciones Institucionales y Comunicación. La Directora del Observatorio de igualdad formará parte de la misma.

**Desde el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación (VRIyC)** se nombran al resto de personas asesoras integrantes de la misma, compuesta por miembros de la comunidad universitaria siendo representativa de todas las actividades que esta realiza.

---

<sup>4</sup> Actualmente el Observatorio de Igualdad de Género, depende del Vicerrectorado de Cultura y Política Social.

<sup>5</sup> Actualmente la Dirección del Observatorio de Igualdad es desempeñada por M<sup>a</sup> Ángeles Millán Muño, conformando equipo de trabajo con Fernando Latorre Dena, Técnico de Política Social e Igualdad. Durante el presente proceso de cambio institucional, todavía no se ha tomado una decisión sobre los nuevos integrantes que conformarán la nueva Comisión Asesora del Observatorio. Esta determinación será dictaminada por el Rector de la Universidad de Zaragoza, Manuel López Pérez.

El VRIyC podrá cesar en cualquier momento a cualquier persona integrante de la misma.

Esta comisión actuará a petición de la Vicerrectora de Relaciones Institucionales y Comunicación y/o de la Directora del Observatorio en la definición y puesta en marcha de las tareas del mismo.

Las funciones específicas de esta comisión serán asesorar y proponer:

- Al Observatorio en temas específicos.
- Las acciones que realice el Observatorio.
- Un Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Universidad.

La existencia de esta comisión asesora no limita la colaboración con personas expertas en materias específicas para la realización de actividades del Observatorio, organizadas por el **Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación**.

## 6. ACTUACIONES

En este apartado se explican las medidas que se van a tomar para conseguir los objetivos del observatorio.

### 6.1. PLAN EJECUTIVO

El proyecto de trabajo se centrará en los siguientes puntos:

#### **1. Diagnóstico y definición de la situación.**

Un análisis sobre la realidad de la Universidad en relación a la gestión de los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria (PAS, PDI y alumnado).

El objetivo es la presentación y difusión del documento: “Diagnostico de la situación respecto a la igualdad de género en la Universidad de Zaragoza.”

#### **2. Elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.**

Este Plan de Igualdad debe ser fruto del compromiso de la Universidad de Zaragoza por trabajar en favor de una sociedad más justa, tolerante e igualitaria entre mujeres y hombres que favorezca su avance y desarrollo y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen. Para ello, el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe hacerse realidad, posibilitando un mejor aprovechamiento de los recursos humanos. Asimismo, el Plan debe dar respuesta a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que introduce importantes modificaciones en el ámbito universitario.

#### **3. Aprobación del Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso**

Su objetivo es contar con un protocolo de actuación que determine las medidas a aplicar ante los casos relativos a todas las modalidades de acoso que se apliquen tanto para prevenir este tipo de actuaciones a través de la formación, la información y la sensibilización a todos los miembros de la comunidad universitaria, así como tramitar y resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas.

#### **4. Creación de escuelas infantiles en la Universidad de Zaragoza**

Estas escuelas infantiles quieren facilitar la conciliación de la vida familiar y académica-laboral de los miembros de la comunidad universitaria

#### **5. Revisión, ampliación y renegociación del Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza.**

Su objetivo es aportar medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y familiar de la comunidad universitaria.



## 6.2. LÍNEA DE TRABAJO

A continuación se enumeran una serie de acciones concretas que determinan el procedimiento a partir del cual se comienza a trabajar.

### **1. Creación de una página web del observatorio de igualdad de género**

Será una página dinámica y sencilla que facilite el acceso a la información de género. Esta Web permitirá:

- La visibilización de datos, estudios, estadísticas
- El acceso a la información docente.
- Publicidad de todas las actividades que promuevan la igualdad de género y que se organicen en la Universidad.
- Conexión y enlace a todas las personas y grupos de la Universidad que trabajen en temas de género.
- Consultar la legislación vigente.
- Acceso a un buzón de sugerencias (**de difícil acceso pues no aparece**) y contacto con el Observatorio.

### **2. Presentación del observatorio de igualdad de género a la comunidad**

#### **universitaria**

Sensibilizar a todo el equipo rectoral de la necesidad de existencia del Observatorio y presentación para futuras cooperaciones con objetivos conjuntos.

### **3. Apoyo a los estudios de género**

Obtener todos los datos necesarios para analizar la situación y cumplir con las directrices marcadas.

La perspectiva de género es una herramienta analítica que nos permite obtener una visión más completa y compleja de los fenómenos sociales, sin embargo esta idea actualmente consolidada ha supuesto un gran esfuerzo y sacrificio para que se reconozca y se considere válida. Por este motivo la Universidad debe continuar reforzando su afianzamiento apoyando los estudios de género.

#### **4. Políticas y medidas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar**

Facilitar la conciliación de vida profesional, familiar y personal a través de medidas como:

- Revisión del calendario académico para que haya concordancia.
- Creación de escuelas infantiles.
- Revisión del Plan Concilia.

#### **5. Medidas administrativas**

Evitar la discriminación por el uso del lenguaje sexista, asegurar el cumplimiento de la legislación vigente y mostrar una imagen de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.

#### **6. Medidas específicas para PDI (personal docente e investigador)**

Medidas formativas específicas para promover la igualdad de género de forma transversal en todos los estudios y disciplinas y de esa manera conseguir que la carrera profesional de las mujeres no sea más lenta que la de sus compañeros varones.

#### **7. Medidas específicas para estudiantes**

Conseguir una distribución paritaria en todos los estudios, de modo que se promuevan acciones para atraer a los hombres a disciplinas feminizadas y a las mujeres a estudios altamente masculinizados.

#### **8. Medidas específicas para PAS (personal de administración y servicios)**

Evitar la desigualdad salarial por razón de sexo.

#### **9. Acciones de divulgación científica y de publicidad de modelos.**

Favorecer la presencia y visualización de modelos y ejemplos de mujeres científicas.

**10. Apoyo a las iniciativas que provengan de la comunidad universitaria y cuyo objetivo sea común a los objetivos de este observatorio.**

Trabajar junto con la comunidad universitaria en conseguir los objetivos del Observatorio

**11. Actuación en caso de discriminación por razón de sexo y denuncia de actitudes sexistas.**

Evitar comportamientos sexistas en la Universidad.

**12. Elaboración de un protocolo de actuación en caso de violencia de género y acoso laboral por razón de sexo.**

Evitar y denunciar los casos de violencia sexista, con el apoyo incondicional a las víctimas. El fin es evitar al máximo los casos., para eliminar el acoso.

### **III. ACTIVIDADES REALIZADAS.**

<b>DÍA: MARTES 10</b>
-----------------------

#### **DESCRIPCIÓN DE LA TAREA DESARROLLADA**

El primer día de prácticas y tras las presentaciones oficiales tuve mi primer contacto con uno de los proyectos de trabajo más trascendentales para la consecución de los objetivos propuestos desde el Observatorio.

**La elaboración y revisión del Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso de la Universidad de Zaragoza.**

El inicio de la actividad se corresponde a una breve instrucción, con el fin de orientarnos en el contexto normativo del que vamos a ser partícipes.

María Villarroya, Directora y Tutora del Observatorio durante mi período formativo, presenta las razones de la necesaria presencia del citado Protocolo (cuyos trámites de aprobación se negocian desde el año 2008), dando a conocer de forma detallada el procedimiento burocrático que siguen las víctimas para denunciar este tipo de comportamientos.

La necesidad de actuar queda más que evidenciada, poniendo de manifiesto que la Universidad puede ser catalogada como uno de los ámbitos de trabajo más peligrosos, siendo necesaria por ello, una política universitaria activa para abordar dicha problemática.

El rechazo de anteriores proyectos, por motivos que desconozco, revela la necesidad de un cambio en la estrategia de su elaboración, para ello se aconseja trabajar en base a dos documentaciones:

- **NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.**

- **Resolución de 5 de mayo de 2011 sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.**

Ambas normativas abordan la problemática del acoso en el lugar de trabajo, siendo la tarea adecuar dichas consideraciones al contexto universitario, **con el objetivo de establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para prevenir este tipo de actuaciones, así como para tramitar las reclamaciones presentadas por las víctimas.**

La lucha contra el acoso se ha convertido en uno de los objetivos prioritarios con el fin de avanzar hacia condiciones laborales respetuosas protegiendo la dignidad personal de quienes forman parte de ellas.

Las universidades no pueden ignorar situaciones que, desgraciadamente se producen más frecuentemente de lo que parece y para las que se deben tomar medidas que garanticen una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el área universitaria. Por lo tanto, resulta de vital importancia la aprobación de un Protocolo de actuación para la prevención del acoso:

“Se trata de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como del establecimiento de un procedimiento interno, rodeado de las garantías de presunción de inocencia y confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que pueden producirse, y propiciar su solución dentro de la universidad.”

**El protocolo de acoso, es fundamentalmente una medida preventiva y también, paliativa de salud laboral, pues muchas veces una intervención a tiempo puede evitar que se llegue a situaciones más graves.**

### TEMPORALIZACIÓN DEL TRABAJO

La tarea comenzó a las 9.30 h prolongándose hasta las 15.00 h sin lograr haber acabado por completo la labor.

### OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

**El objetivo a alcanzar es la reelaboración de un protocolo de actuación para la prevención de violencia de género y acoso en la universidad.**

El protocolo debe establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para prevenir este tipo de actuaciones a través de la formación, la información y la sensibilización a todos los miembros de la comunidad universitaria, así como tramitar y resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, tomando en consideración las normas:

- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.
- Resolución de 5 de mayo de 2011 sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

## RECURSOS EMPLEADOS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

### Documentación:

- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.
- Resolución de 5 de mayo de 2011 sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

## EVALUACIÓN

El contenido de esta actividad está orientado a dotar de las capacidades necesarias para la prevención y la intervención frente a comportamientos de acoso y violencia entre iguales a través de la lectura y análisis de dos documentos clave para su comprensión:

- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.
- Resolución de 5 de mayo de 2011 sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

En este marco de trabajo se trabaja con una de las realidades más vejatorias que reproducen situaciones de discriminación, desigualdad generalmente de los hombres sobre las mujeres.

En mi opinión es una actividad muy provechosa al entrar en contacto directo con herramientas de trabajo importantes en materia de igualdad.

**DÍA: JUEVES 12**

### DESCRIPCIÓN DE LA TAREA DESARROLLADA

Tras la lectura y puesta en común de los citados documentos de referencia, se trata en este momento de estructurar dichos contenidos, **con un aspecto similar** a como se encuentran distribuidos en el índice del **Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la administración general del estado**:

#### I. PREÁMBULO.

1.1 Justificación y antecedentes.

1.2 Principios de actuación.

#### II. DEFINICIONES Y OBJETO.

2.1 Definición de acoso laboral.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

#### III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

3.1 Primera fase.

3.1.1 Iniciación del procedimiento.

3.1.2 Indagación y valoración inicial.

3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

3.2 Segunda fase.

3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.

3.2.2 Investigación.

3.2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

3.3 Denuncias infundadas o falsas.

3.4 Información.

#### IV. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

#### V. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO.

5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

#### VI. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

**Anexo I:** Comité Asesor.

**Anexo II:** Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.

**Anexo III:** Modelo de denuncia por acoso.

**Se pretende de esta manera equipararse estrictamente a la normativa vigente, de modo que resulte más sencilla la aprobación del Protocolo de actuación que desde el año 2008 se intenta tramitar su vigencia.**

### TEMPORALIZACIÓN DEL TRABAJO

La tarea comenzó a las 9.10 h prorrogándose hasta las 15.00 h logrando haber acabado por completo la labor, a la espera de ser revisada por la Directora del Observatorio.

### OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

**Establecer un modelo de protocolo de actuación frente al acoso en las universidades, desde una perspectiva más próxima a las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, de modo que resulte más sencilla la aprobación del Protocolo de prevención de acoso universitario.**

### RECURSOS EMPLEADOS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Documentación:

- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.
- Resolución de 5 de mayo de 2011 sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Recursos materiales:

- Ordenador con conexión a internet y el imprescindible programa Microsoft office Word.

### EVALUACIÓN

La elaboración del protocolo hace referencia a todas las actuaciones previas de análisis, planificación y organización que debemos tener en cuenta antes de su estructuración.

Según la calidad de trabajo que desarrollemos a este nivel, disminuirémos en mayor o menor medida la probabilidad de riesgo de acoso en las universidades.



Por lo tanto su elaboración implica gran responsabilidad ya que se toman decisiones propias para su gestión, enfatizando las capacidades profesionales del alumno.

Se trata de acciones y esfuerzos encaminados a promover el desempeño de un alumnado especializado y cualificado en un ámbito de intervención propio de su ejercicio profesional.

<b>DÍA: MARTES 17</b>
-----------------------

### DESCRIPCIÓN DE LA TAREA DESARROLLADA

La jornada consiste en la puesta en práctica del rol profesional desde dos ámbitos distintos en los que presta su labor el Observatorio de Igualdad de Género:

- **La revisión del informe de necesidades de creación de escuelas infantiles en la Universidad de Zaragoza.**

- **Elaboración del I Plan de igualdad de la Universidad de Zaragoza.**

La primera de las competencias consiste en una lectura previa con el fin de situar el contexto a estudiar. **Estas escuelas infantiles quieren facilitar la conciliación de la vida familiar y académica-laboral de los miembros de la comunidad universitaria.**

Posteriormente, **se ejecuta una labor de análisis**, a través del estudio de diferentes propuestas desarrolladas en otros centros posibilitando la recogida de información basada en experiencias de éxito, **y una función de asesoramiento**, en equipamientos, mobiliario y servicios para el centro infantil.

En segundo lugar, la actividad se organiza en torno a una de las líneas de trabajo prioritarias y de mayor importancia en los objetivos a conseguir del Observatorio, es decir, la **elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.**

Particularmente el cometido se reducía **a la preparación del preámbulo de dicho Plan**, por medio del análisis y estudio de los diferentes planes de igualdad propios de otras Universidades.

### TEMPORALIZACIÓN DEL TRABAJO

La primera tarea comenzó a las 9.10 h prolongándose hasta las 12.00 h. logrando haber acabado por completo la labor.

La segunda tarea tuvo su comienzo a continuación de la anterior prolongándose hasta las 15.00 sin lograr haber acabado por completo la labor.

### OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

Los objetivos referentes a la revisión del informe de creación de escuelas infantiles:

- Conocer las necesidades de creación respecto al interés de alumnado, PAS o PDI.

- Conocer los servicios que ofrecen y los recursos que utilizan.

- Apreciación del mantenimiento de los roles tradicionales y estereotipos de género en relación al cuidado de los descendientes. Son las mujeres quienes muestran un mayor interés en la creación de estos centros.

La elaboración del preámbulo del I Plan de igualdad de la Universidad de Zaragoza, instruye en la disposición y análisis de los contenidos establecidos en dicho Plan.

### RECURSOS EMPLEADOS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Documentación:

- Informe de necesidades de creación de escuelas infantiles (0-3 años) en la Universidad de Zaragoza.

- Plan de igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona.

- Plan de igualdad de la Universidad de Valencia.

- Plan de igualdad de la Universidad del País Vasco.

### EVALUACIÓN

Tras la realización de estudios previos, mediante el análisis y estudio documentario con el fin de conocer el contexto de las líneas de trabajo a intervenir, disponemos de la potestad suficiente para incorporar propios dictámenes en el documento final.

Esta actividad denota una posición de responsabilidad, trabajando directamente en acciones prioritarias para la consecución de los objetivos de la institución, facilitando al alumnado en prácticas su aprendizaje, es decir, se aprende participando verdaderamente.

La visibilización de los recursos de interés, el estudio de la práctica, la interacción con la documentación, y el trabajo colaborativo, fomentan el desarrollo de las capacidades profesionales del alumnado.

<b>DÍA: JUEVES 19</b>
-----------------------

### DESCRIPCIÓN DE LA TAREA DESARROLLADA

Seguimiento del estudio de los planes, a fin de recoger las directrices que orientarán la actividad de nuestra Universidad en materia de igualdad.

A continuación de la puesta en común de los contenidos que hacen referencia a planes de igualdad entre mujeres y hombres en las universidades, corresponde la redacción formal de dichos conocimientos incorporándolos ordenadamente en el preámbulo del citado plan.

### TEMPORALIZACIÓN DEL TRABAJO

La primera tarea comenzó a las 9.10 h prorrogándose hasta las 13.00 h, para posteriormente iniciar la segunda labor acabándose ésta a las 15.00 h.

### OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

En este contexto, la principal finalidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Zaragoza **es la de incorporar un enfoque integrado de género en toda actividad universitaria, desarrollando políticas activas para la efectividad del principio de igualdad de mujeres y hombres y la prevención de conductas discriminatorias.**

### RECURSOS EMPLEADOS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Documentación:

- Plan Municipal de igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Plan de igualdad de la Universidad de Valencia.
- Plan de igualdad de la Universidad del País Vasco.

Recursos materiales:

- Ordenador con conexión a internet y el imprescindible programa Microsoft office Word.

## EVALUACIÓN

La actividad es continuación del día anterior, formulando y redactando las recomendaciones y propuestas, tendentes a profundizar en el estudio de investigación sobre los planes de igualdad de diversas universidades.

Esta actividad ayuda a reconocer la normativa perteneciente al plan y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha para la promover la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario.

<b>DÍA: MARTES 24</b>
-----------------------

### DESCRIPCIÓN DE LA TAREA DESARROLLADA

El observatorio de igualdad ha realizado un Diagnóstico de la situación respecto a la igualdad de género en la Universidad.

Para tener un conocimiento más amplio al respecto, realizamos una observación detallada de dicha documentación, observando diferencias de participación por sectores y mecanismos de discriminación en la estructura.

Además **trabajamos en el ámbito de sensibilización, formación y visibilización** organizado diversos cursos, talleres de formación, exposiciones, actos y conferencias.

Entre ellas, la institución universitaria colabora en la organización de una mesa redonda destinada a reconocer la actuación de las mujeres pioneras en la facultad de derecho.

**La labor consiste en facilitar la gestión del proyecto, a través de una dinámica participativa con el fin de proponer ideas acerca de las temáticas a desarrollar y las participantes a intervenir en la mesa.**

### TEMPORALIZACIÓN DEL TRABAJO

La primera tarea comenzó a las 9.10 h prolongándose hasta las 11.00 h para posteriormente iniciar la segunda labor acabándose ésta a las 15.00 h.

### OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

El objetivo que se persigue con **la lectura del Diagnóstico** reside en obtener la información suficiente para **conocer las características de la Universidad y descubrir las desigualdades entre mujeres y hombres en la Universidad.**

Por otro lado, con la **gestión en la estructura de la mesa redonda** se pretende intercambiar experiencias y unificar criterios con el fin de **visibilizar la excepcionalidad de estas mujeres.**

## RECURSOS EMPLEADOS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

### Documentación:

- Diagnóstico de la situación respecto a la igualdad de género de la Universidad de Zaragoza.

### Recursos materiales:

- Ordenador con conexión a internet y el imprescindible programa Microsoft office Word.

## EVALUACIÓN

El estudio del diagnóstico posibilita obtener información de las características universitarias pudiendo de esta manera identificar las fortalezas y debilidades de la institución académica en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El conocimiento del alumnado sobre estos datos es fundamental para tener una noción real de la situación, pudiendo desarrollar una valoración personal a cerca de lo detectado.

Por otra parte, se participa en la gestión del acto: “Las mujeres en el derecho y las profesiones jurídicas”.

Esta actividad pretende involucrar al alumno en la sensibilización de género. La sensibilización se convierte en una poderosa herramienta para crear conciencia por medio de la reflexión.

La dinámica busca que la reflexión en torno a lo femenino, con perspectivas a conformar una visión personal más igualitaria y equitativa para mujeres y hombres.

<b>DÍA: JUEVES 26</b>
-----------------------

### DESCRIPCIÓN DE LA TAREA DESARROLLADA

El observatorio de Igualdad de Género pretende impulsar, promover e incentivar el papel de la mujer en la sociedad, atendiendo a la histórica consideración cultural y social que ha posicionado al género femenino en clara desventaja, sobre todo en cuanto a sus oportunidades educacionales y laborales.

A partir de estas consideraciones, se plantea colaborar para la organización del ciclo de tertulias literarias: “La Literatura, Espejo de la Realidad.”

La intención desde el observatorio es introducir en las tertulias un componente de género, analizando el papel que desarrolla la mujer en la sociedad, y los retos a los que se enfrenta.

El cometido para ello, es la realización del diseño de un cartel que refleje visualmente el ideal con que se confeccionan dichas tertulias.

El diseño es una tarea laboriosa puesto que su confección requiere originalidad y dinamismo para provocar la reacción del cliente, y para ello no todos son válidos.

### TEMPORALIZACIÓN DEL TRABAJO

La tarea comenzó a las 9.10 h prolongándose hasta las 15.00 h sin lograr haber acabado por completo la labor.

### OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

Los objetivos destacables conseguidos con el diseño y confección del cartel son:

- La publicidad es parte fundamental de cualquier tipo de organización; mediante la misma, llevada a cabo de la manera correcta podemos captar la atención, y de esa manera darnos a conocer a un colectivo más amplio.
- Familiarizarse con esta técnica de difusión de la información que permite llegar a gran cantidad de público sin necesidad de invertir grandes recursos.
- Distinguir las características expresivas del cartel como medio de comunicación de propuestas ideológicas.
- Potenciar la creatividad profesional.



- Publicitar todas las actuaciones que impulsen la igualdad de género.

### RECURSOS EMPLEADOS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Recursos materiales:

- Ordenador con conexión a internet y el imprescindible programa Microsoft Publisher.

### EVALUACIÓN

El diseño del cartel ha podido aportar a nuestra experiencia una serie de habilidades provechosas para el ejercicio profesional, como pueden ser:

- El aporte y valoración de ideas nuevas, tomando decisiones consensuadas fomentando el espíritu crítico.
- Flexibilidad, para adecuarse a los constantes cambios.
- Trabajo en equipo.
- Poder de análisis y síntesis, adquirir la habilidad de expresar mucho con lo mínimo.
- Desarrollo de la creatividad, proyectando trabajos cada vez de mayor complejidad, de manera original e innovadora.

<b>DÍA: MARTES 31</b>
-----------------------

### DESCRIPCIÓN DE LA TAREA DESARROLLADA

Continuación del diseño gráfico del cartel.

Un cartel publicitario debe confeccionarse siguiendo ciertos parámetros presentando un correcto y adecuado equilibrio de todos sus componentes. Las fotos, las imágenes, los gráficos y textos se colocan en lugares estratégicos, de esta forma que se pueda influir sobre el espectador.

En general, el cartel publicitario más atractivo posee colores en contraste, con letras anchas y grandes, además de una información concisa y provechosa.

### TEMPORALIZACIÓN DEL TRABAJO

La tarea comenzó a las 9.10 h prolongándose hasta las 15.00 h logrando acabar por completo la labor.

### OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

Los objetivos destacables conseguidos con el diseño y confección del cartel son:

- La publicidad es parte fundamental de cualquier tipo de organización; mediante la misma, llevada a cabo de la manera correcta podemos captar la atención, y de esa manera darnos a conocer a un colectivo más amplio.
- Familiarizarse con esta técnica de difusión de la información que permite llegar a gran cantidad de público sin necesidad de invertir grandes recursos.
- Distinguir las características expresivas del cartel como medio de comunicación de propuestas ideológicas.
- Potenciar la creatividad profesional.

### RECURSOS EMPLEADOS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Recursos materiales:

- Ordenador con conexión a internet y el imprescindible programa Microsoft Publisher.

## EVALUACIÓN

El diseño del cartel ha podido aportar a nuestra experiencia una serie de habilidades provechosas para el ejercicio profesional, como pueden ser:

- El aporte y valoración de ideas nuevas, tomando decisiones consensuadas fomentando el espíritu crítico.
- Flexibilidad, para adecuarse a los constantes cambios.
- Trabajo en equipo.
- Poder de análisis y síntesis, adquirir la habilidad de expresar mucho con lo mínimo.
- Desarrollo de la creatividad, proyectando trabajos cada vez de mayor complejidad, de manera original e innovadora.

<b>DÍA: JUEVES 2</b>
----------------------

### DESCRIPCIÓN DE LA TAREA DESARROLLADA

La actividad consiste en la elaboración de un tríptico con el fin de difundir de una forma más detallada el mensaje de las tertulias literarias.

El contenido del mismo incluye la presentación individualizada de cada una de las ponentes invitadas, adjuntando una foto, e indicando la fecha, horario y lugar de las exposiciones.

El diseño resulta atractivo, buscando transmitir la información de una forma impactante que logra captar la curiosidad del lector.

### TEMPORALIZACIÓN DEL TRABAJO

La tarea comenzó a las 9.10 h prolongándose hasta las 15.00 h logrando acabar por completo la labor.

### OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

- Publicitar todas las actividades que impulsen la igualdad de género.
- Crear una imagen positiva y atractiva del producto.
- Asesorar sobre el evento y sus características.
- Persuadir al público para que asistan a nuestras tertulias literarias.
- Potenciar la creatividad profesional.

### RECURSOS EMPLEADOS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Recursos materiales:

- Ordenador con conexión a internet y el imprescindible programa Microsoft Publisher.

## EVALUACIÓN

El diseño del tríptico ha podido aportar a nuestra experiencia una serie de habilidades provechosas para el ejercicio profesional, como pueden ser:

- El aporte y valoración de ideas nuevas, tomando decisiones consensuadas fomentando el espíritu crítico.
- Flexibilidad, para adecuarse a los constantes cambios.
- Trabajo en equipo.
- Poder de análisis y síntesis, adquirir la habilidad de expresar mucho con lo mínimo.
- Desarrollo de la creatividad, proyectando trabajos cada vez de mayor complejidad, de manera original e innovadora.

#### **IV. RECOMENDACIONES DEL ALUMNO**

Un desafío particularmente difícil consiste en la eliminación de las actitudes socioculturales discriminatorias y de las desigualdades que refuerzan el lugar subordinado que ocupan las mujeres en la sociedad.

**La sensibilización y prevención** son diferentes estrategias de intervención social porque buscan objetivos distintos, aunque éstos sean complementarios.

En el caso de la desigualdad entre mujeres y hombres, con **la sensibilización** se pretende que este fenómeno no permanezca oculto, que se conozcan y entiendan sus causas y que cada individuo tome un papel activo para combatirla. Sensibilizar no es tan solo informar, es preciso poner en marcha otras líneas de actuación que permitan que las personas tomen conciencia del problema. El resultado deseable de la sensibilización es que cada persona esté correctamente informada para que entienda lo que ocurre, pueda tomar una postura crítica ante la realidad y actuar si lo considera oportuno para modificarla.

**La prevención** va más allá de la sensibilización en los resultados que pretende. Actúa sobre las causas y no sólo sobre los efectos. Prevenir significa evitar que ocurra. En la prevención, la línea de actuación pasa necesariamente por la educación y la formación.

Se trata de educar para la adquisición de conocimientos, valores, actitudes y competencias que eviten las desigualdades futuras.

##### **Campañas de sensibilización**

Se puede definir una campaña de sensibilización como “una serie de acciones con el objetivo de informar, persuadir o motivar cambios de comportamiento para una audiencia relativamente importante, durante un periodo de tiempo definido, con unos medios y un presupuesto determinado”.

**Las campañas de sensibilización que hagan frente a la desigualdad de género desde el observatorio deben abordar:**

**Acciones dirigidas a adolescentes**, para que identifiquen en sus primeros estadios la manifestación del fenómeno:

- Valorar nuevos modelos masculinos y femeninos.
- Valorar la participación corresponsable de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, y en el espacio público.

**Acciones dirigidas a la población inmigrante:**

- Informar sobre sus derechos.
- Facilitar la información a través de canales propios y cercanos, considerando la heterogeneidad de la población inmigrante.

**Acciones dirigidas al ámbito rural:**

- Visibilizar la existencia de un cambio posible y real, haciendo hincapié en la gravedad del problema a través de la vulneración de los derechos fundamentales y el delito que ello supone.
- Informar sobre los servicios y recursos que existen.

**Funciones para la prevención**

Para prevenir las desigualdades se deben realizar actuaciones que impliquen a los siguientes actores:

**Acciones dirigidas a la comunidad educativa**

- Implicando a niños/as y sus educadores en talleres sobre coeducación, igualdad, gestión de conflictos, sobre corresponsabilidad de tareas domésticas, etc.
- Formación específica al profesorado para incorporar el enfoque de género a su trabajo para trabajar en los distintos niveles educativos.
- Jornadas dedicadas a madres y padres sobre educación en la igualdad.

**Acciones dirigidas a las mujeres:**

- Espacios de participación: talleres, conferencias, debates... que favorezcan el empoderamiento de las mujeres.

**Acciones dirigidas a los hombres:**

- Talleres sobre corresponsabilidad, masculinidad y relaciones de pareja, inteligencia emocional, gestión de conflictos, etc.

**Acciones dirigidas a los jóvenes:**

- Talleres encaminados hacia la juventud desde sus intereses: comics, música, deporte, etc.

En otro orden de cosas, considero que toda organización, y sobre un organismo como el observatorio de igualdad de género, le corresponde tener un sitio web, siendo en la actualidad un requisito de imagen indispensable.

La página web del observatorio de igualdad se estructura de una manera ordenada, visual donde resulta de fácil acceso, la consulta de sus contenidos. Sin embargo, una de mis sugerencias en relación a sus servicios es la creación de un buzón de sugerencias propio (y visible) para hacer llegar a Dirección quejas, recomendaciones o felicitaciones sobre la actividad docente y de gestión desarrollada. Esta información permitirá conocer los puntos débiles, ayudando a establecer planes y emprender acciones para la mejora de la actividad.

Por último y dentro del contexto web, en el apartado enlaces de interés, incluiría en éste, además de las que ya están inscritas un mayor número de instituciones y organismos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, diseñado de mayor a menor competencia, es decir, desde el ámbito internacional, Unión Europea, España y finalmente señalar las Unidades y oficinas de igualdad de las Universidades por Comunidad Autónoma (RUIGEU).



## **V. CONCLUSIONES**

La realización de las prácticas profesionales me ha permitido observar las brechas de género existentes en la Universidad a través de la visibilización de la realidad de mujeres y hombres, mediante la elaboración y análisis de metodologías y documentaciones que permiten la puesta en marcha de medidas correctoras en el marco de igualdad de las Universidades.

Se trata, sobre todo, de ofrecer al estudiante herramientas teóricas y metodológicas que permitan orientar su conocimiento en la comprensión e interpretación de investigaciones sobre desigualdad de género, con el objetivo principal de aplicar dichos criterios en la elaboración y análisis de políticas de género.

Las funciones que visibilizan mi labor y ponen de manifiesto la consecución de conocimientos, aptitudes y habilidades en torno a la idiosincrasia del Observatorio son:

- La realización de estudios basados en los principios de igualdad dentro del ámbito académico universitario.
- Elaborar distintas propuestas de planes de actuación que se concretarán en un Plan de Igualdad.
- Divulgar y promocionar estudios e investigaciones de género.

Quiero agradecer la posibilidad de formar parte del equipo, ya que me dieron la oportunidad de proponer mis ideas considerando mi trabajo como si se tratase de un profesional más.

Sin embargo, debo señalar una falta de planificación de las actividades en las últimas jornadas repercutiendo en la categoría de las funciones propuestas.

En mi opinión fue una lástima la ejecución de esta actividad (diseño del cartel) durante un periodo de tiempo tan extenso, prefiriendo haber realizado las investigaciones del comienzo realmente provechosas para el ejercicio profesional.

Por lo tanto, recomiendo para futuras actuaciones una programación de actividades previa donde se prioricen proyectos de investigación que aporten profesionalmente, y se reduzcan las acciones menos trascendentes en relación a los objetivos del Observatorio.

## **VI. AGRADECIMIENTOS**

Al término de estas prácticas, quiero expresar un profundo agradecimiento a María Villaroya Gaudó, que con su ayuda, apoyo y comprensión logró culminar mi esfuerzo, finalizando exitosamente mi experiencia profesional en el Observatorio de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.

## **VII. BIBLIOGRAFÍA**

- Amador Muñoz, Luis y Monreal Gimeno, M<sup>a</sup> del Carmen (2010) *Intervención Social y Género*. Narcea S.A. Ediciones.
- Simón Rodríguez, María Elena (2010) *La igualdad también se aprende. Cuestión de coeducación*. Narcea S.A. Ediciones.
- *La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad*. Editado por Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- *Diagnóstico de la situación respecto a la Igualdad de Género en la Universidad de Zaragoza*. Editado por Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza., Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación.
- Zaragoza Fernández, Pilar y Villarroja Gaudó, María (2008) *Plan de Actuación del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza*. Editado por Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza., Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación.

## **VIII. WEBGRAFÍA**

Consultar artículos correspondientes a las siguientes leyes:

Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU).

Disponible: [http:// noticias.juridicas.com/](http://noticias.juridicas.com/)

[http:// www.boa.aragon.es/](http://www.boa.aragon.es/)

[http:// www.boe.es](http://www.boe.es)

-Más información en:

<http://www.migualdad.es/>

[http:// www.inmujer.es/](http://www.inmujer.es/)