

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN ARAGONESA

Nieves Ibeas Vuelta
Begoña Garrido Riazuelo



LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA EDUCACIÓN ARAGONESA

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN ARAGONESA

Nieves Ibeas Vuelta y Begoña Garrido Riazuelo

IBEAS VUELTA, Nieves

La perspectiva de género en la educación aragonesa / Nieves Ibeas Vuelta y Begoña Garrido Riazuelo. — Zaragoza : Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2018

106 p. ; 24 cm

ISBN 978-84-17358-70-9

1. Mujeres—Educación—Aragón. 2. Discriminación sexual en la enseñanza—Aragón

GARRIDO RIAZUELO, Begoña

37.04-055.2(460.22)

316.647.82-055.2:37(460.22)

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

- © Nieves Ibeas Vuelta y Begoña Garrido Riazuelo
- © De la presente edición, Prensas de la Universidad de Zaragoza
(Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social)
1.ª edición, 2018

Los proyectos universitarios que han hecho posible la presente edición son: Ministerio de Economía y Competitividad a través del Proyecto FFI2016-77192-R. «Lengua, cultura y sociedad. La creación discursiva de espacios de identidad»; y Grupo de Referencia H25_17R DICLEF Discurso, Cultura, Lingüística y enseñanza del francés (Gobierno de Aragón).

Diseño: Marta Ester

Prensas de la Universidad de Zaragoza. Edificio de Ciencias Geológicas, c/ Pedro Cerbuna, 12
50009 Zaragoza, España. Tel.: 976 761 330. Fax: 976 761 063
puz@unizar.es <http://puz.unizar.es>



Esta editorial es miembro de la UNE, lo que garantiza la difusión y comercialización de sus publicaciones a nivel nacional e internacional.

Impreso en España

Imprime: Litocian S. L.

ISBN: 978-84-17358-70-9

Depósito legal: Z 1369-2018



PRESENTACIÓN

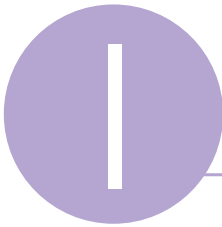
En pleno siglo **xxi**, el sistema educativo permanece inmerso en un sistema simbólico sexista. La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de oportunidades con independencia del sexo, en la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, o en la consideración ante las diferencias de cada persona, son objetivos que siguen pendientes. En ausencia de un enfoque prevalente de género, persisten los discursos manipuladores que destacan la importancia de los varones, tanto dentro de los ámbitos educativos como en la construcción y transmisión del conocimiento, al tiempo que continúan ocultando, minimizando y tergiversando las contribuciones de las mujeres.

Desde ese punto de vista, el presente volumen es producto del compromiso adquirido en el *I Encuentro Aprender con perspectiva de género en Aragón*, celebrado en el Paraninfo de la Universidad de Zaragoza, en mayo de 2017. El coloquio recogió debates vigentes en el ámbito educativo aragonés a propósito de la aplicación del enfoque de género, desde los primeros niveles hasta la formación universitaria. Abordó también el alcance de los textos legales sobre las relaciones entre los sexos, las tensiones culturales e individuales generadas por un discurso normativo que da soporte a construcciones sociales y culturales estereotipadas, genera prejuicios y alimenta actitudes sexistas, y las relaciones de poder que subyacen en todo momento. Esta publicación es de hecho fruto del interés manifestado al respecto durante dichas jornadas, del entusiasmo y viveza de los debates, del testimonio de proyectos

y experiencias educativas sumamente valiosas e innovadoras, pero también de las observaciones y propuestas que obtuvieron mayor consenso.

Al término del *Encuentro* quedó clara la necesidad de un análisis en profundidad en todos los niveles del sistema oficial sobre la aplicación de la perspectiva de género en Aragón, que diera cuerpo a un documento director a modo de *libro blanco*. Ojalá este trabajo sirva de impulso para la elaboración de ese estudio, profundo y crítico sobre la realidad de las aulas aragonesas. Será una herramienta excelente para abordar la cuestión a fondo, así como para establecer propuestas de actuación coordinadas que permitan avanzar con paso firme en la consecución de los retos de la igualdad y el respeto entre los sexos.

Por último, hacemos patente nuestro agradecimiento a todas las profesoras y profesores que mostraron su generosidad y compromiso participando en el *Encuentro*, abriendo y enriqueciendo los debates sobre las líneas principales que atraviesan estas páginas.



INTRODUCCIÓN

[...] comprender el género como una categoría histórica es aceptar que el género, entendido como una forma cultural de configurar el cuerpo, está abierto a su continua reforma, y que la «anatomía» y el «sexo» no existen sin un marco cultural [...] Términos como «masculino» y «femenino» son notoriamente intercambiables; cada término tiene su historia social; sus significados varían de forma radical dependiendo de límites geopolíticos y de restricciones culturales sobre quién imagina a quién, y con qué propósito.

Judith Butler (*Deshacer el género*, 2016)

El *género*, también llamado sujeto o sexo social, por oposición al sexo biológico (Fraisse, 2016: 40), es una construcción social, cultural, histórica y política que define al conjunto de particularidades y comportamientos que se asignan a los sexos como propios y naturales. Las construcciones de estereotipos implican y afectan a todos los órdenes de la vida, porque reposan en la desigualdad y en las relaciones de poder que tradicionalmente han situado a los varones en los lugares privilegiados de nuestra sociedad.

Educar con *perspectiva de género* conlleva identificar y desmontar dichas construcciones sobre las que se han legitimado las violencias y las discriminaciones contra las mujeres. Significa igualmente diseccionar los mecanismos que las generan, teniendo en cuenta que el *género* no es un mero rasgo externo que la cultura pudiera atribuir a un sujeto preexistente y ya constituido como si fuera un «rol» (Birulés, 2015: 57). Es más, el género es indisoluble de las intersecciones políticas y culturales de clase, raza, etnia y otras relaciones de poder en las que se produce y se vuelve a poner en funcionamiento de forma continua e incoherente (Butler, 2007: 49 y ss.).

Las relaciones de género como relaciones de poder nacen realmente con la reapropiación feminista de las teorías del género. Las diferentes configu-

raciones históricas conllevan también diferentes nociones sobre el poder y, por consecuencia, ideas dispares sobre el término *género*. En el marco del *Encuentro*, el concepto estuvo vinculado básicamente a las teorías feministas y en este volumen respetamos esa misma perspectiva, con la intención de ofrecer una sinopsis de la riqueza de los intercambios y de las sanas controversias surgidas durante las jornadas, así como de las conclusiones alcanzadas en cada uno de los debates que tuvieron lugar.

EL NACIMIENTO DEL PROYECTO, CONCEBIDO COMO UN TRABAJO EN RED

Diez años después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a falta de un análisis exhaustivo previo en Aragón, pareció oportuno abrir un espacio de reflexión sobre su aplicación en el sistema educativo y comenzar a hacerlo con la adopción de la perspectiva de género en el ámbito de las enseñanzas oficiales no universitarias y universitarias. Así nació el *Encuentro Aprender con perspectiva de género en Aragón*, celebrado en Zaragoza el 11 y 12 de mayo de 2017, gracias a una serie de factores primordiales que favorecieron la iniciativa: el interés mostrado por el Rectorado de la Universidad de Zaragoza y por la Cátedra de Género e Igualdad de la Universidad de Zaragoza, la excelente receptividad del Instituto Aragonés de la Mujer, y el respaldo decidido de la Diputación General de Aragón a través de su Departamento de Educación, Cultura y Deporte.¹

El proyecto fue ideado como un instrumento para establecer y consolidar redes educativas interdisciplinares con la intención de debatir, mejorar y ampliar las experiencias existentes en lo que se refiere a la incorporación del

1 La actividad, coordinada por Nieves Ibeas Vuelta, profesora de la Universidad de Zaragoza, y Begoña Garrido Riazuelo, profesora del I.E.S. Avempace de Zaragoza, fue impulsada desde el Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social (a través de su Observatorio de Igualdad) y desde la Cátedra sobre Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza; además contó con el apoyo del Seminario de Estudios Feministas de la Facultad de Filosofía y Letras, del Gobierno de Aragón a través del Grupo de investigación de referencia Grupo de Referencia H25_17R DICLEF. Discurso, Cultura, Lingüística y enseñanza del francés y del Ministerio de Economía y Competitividad a través del Proyecto «FFI2016-77192-R. Lengua, cultura y sociedad. La creación discursiva de espacios de identidad». Agradecemos desde aquí la colaboración de Alba Cortés Ortiz y Marina Hernández Royo, alumnas del Grado de Lenguas Modernas.

género en ámbitos educativos de nuestra Comunidad Autónoma. Su ejecución puso en contacto a profesionales procedentes de diferentes niveles y ámbitos educativos que trabajaban ya este aspecto en el proceso de aprendizaje o deseaban hacerlo, a título personal o en el marco de programas específicos. La colaboración en red puso de manifiesto la necesidad de avanzar con mirada crítica y constructiva, partiendo de una ineludible revisión del sistema educativo aragonés y del desarrollo planificado y operativo de estrategias posteriores.

Aragón tiene la fortuna de contar con un grupo valioso de profesoras y profesores que se plantean la educación con perspectiva de género o feminista, con los ojos puestos en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Sin embargo, representan una parte minoritaria e insuficiente dentro del conjunto total de docentes que debe hacer frente a férreas resistencias de índole diversa y, con la ley en la mano, de difícil justificación. La dinámica transversal de la preparación de las jornadas tuvo por ello un objetivo añadido: entretejer un sistema de relaciones a partir de las prácticas de los diferentes centros educativos, teniendo presente que los poderes públicos, en particular la Administración educativa, no pueden ser ajenos a su coordinación, impulso y fortalecimiento.

El trabajo preliminar llevado a cabo durante varios meses promovió un ejercicio de reflexión previa y compartida sobre la obligación de educar y formar en el respeto y en la convivencia —valores fundamentales de una ciudadanía responsable, madura y autónoma—, desde la libertad y la asunción de la diversidad como reto y oportunidad. Las actuaciones positivas que se realizan de forma aislada no suelen ser suficientemente conocidas dentro del conjunto de la comunidad educativa (y mucho menos dentro de la sociedad), ni están coordinadas entre sí. Pese al gran esfuerzo que requieren y al interés que suponen, es muy difícil que en esas condiciones puedan tener un alcance transformador. Por ello, las jornadas se abrieron con una idea anclada en tres presupuestos de partida que requieren la máxima colaboración y coordinación:

- Hay un problema de envergadura relativo a la aplicación del género en el sistema educativo, aunque una buena parte de la sociedad y de la comunidad educativa no parezcan ser conscientes de ello o no se sientan concernidas y concernidos por el reto de la igualdad y por los mandatos legales.

- Es necesario visibilizar socialmente dicho problema y mostrar que existe, para que pueda entenderse la importancia de los procesos de aprendizaje-enseñanza en la configuración de una sociedad plural y diversa y se comprenda la magnitud del sistema educativo en el conjunto de la sociedad así como la responsabilidad colectiva en su erradicación.
- Hay que intentar diseñar las estrategias y las actuaciones necesarias para afrontarlo y resolverlo.

DETENERSE UNOS MOMENTOS PARA SEGUIR ADELANTE CON MÁS FUERZA

Enseñar y educar con *perspectiva de género* implica asumir que el género se construye en las relaciones sociales y que las interacciones que tienen lugar durante el proceso de aprendizaje condicionan la vida de todas las personas directa o indirectamente afectadas. Supone también comprender que el análisis de su inscripción en las normas y estructuras que componen las instituciones educativas, formativas y responsables de la construcción y transferencia del conocimiento, así como en sus propias comunidades, constituye un ejercicio imprescindible.

Se han producido evoluciones positivas en este sentido, pero queda mucha tarea por hacer. A modo de ejemplo, en las aulas y en los distintos espacios educativos perviven discriminaciones que dependen de las diferencias sexuales; las condiciones de aprendizaje no siempre son las mismas y los contenidos educativos transmiten desigualdades constatables en las interacciones entre el alumnado y su profesorado. El análisis de aspectos como estos llevó precisamente a la redacción y aprobación en 2018 de la primera ley aragonesa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ante la obligación de dar cumplimiento a los textos legislativos vigentes y la perspectiva de cambios legislativos en relación con la educación, la igualdad y las aportaciones feministas, el *Encuentro* priorizó la comunicación de experiencias y un debate general a partir de los resultados sectoriales obtenidos, para analizar los obstáculos más recurrentes y poner en valor las iniciativas y los logros alcanzados.

Con respecto a la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito educativo, los objetivos previstos en la normativa estatal y autonómica siguen sin cumplirse. Lo mismo sucede con normas internacionales, importantes para la institucionalización de las políticas de género en la Unión Europea (Judith Astelarra, 2005). Hace tiempo ya que los Estados miembros asumieron que la igualdad entre mujeres y hombres no era solo una cuestión de derechos fundamentales y de justicia social, sino también una condición previa para lograr la cohesión social.² Las Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) reconocieron, sin embargo, la lentitud de los avances para su consecución *de facto*, e instaron a actuar en varios campos (entre ellos, la educación y la formación), si bien con argumentos más cercanos al empleo y a «un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», que a la construcción de una sociedad verdaderamente equitativa.

El reto formulado por la UNESCO en el tercero de los Objetivos de Desarrollo del Milenio sobre la igualdad entre géneros y la autonomía de las mujeres sigue por tanto pendiente. Persiste la reproducción de modelos y actitudes impermeables a los principios que inspiran las reivindicaciones de transformación social sobre las que se asientan los denominados «Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género» (EMFyG), y es preocupante que ni las contribuciones del feminismo, ni la focalización de género hayan conseguido calar hasta el momento en el sistema educativo con carácter normalizado y transversal.

En este contexto, Aragón ha sido pionera a la hora de poner en marcha proyectos innovadores que fueron expuestos como ejemplos y base para la reflexión y el debate en el *Encuentro*, que abordó asimismo los enfoques institucionales y educativos existentes entre miembros la comunidad educativa y la cuestión crucial de la transmisión del conocimiento.

2 Así se puso de manifiesto en la Declaración de Cádiz de la II Cumbre Europea de Mujeres en el Poder «Hacia sociedades eficientes y sostenibles», firmada el 3 de febrero de 2010 por ministras y líderes políticas de los Estados Miembros de la UE, reunidas a iniciativa de los Gobiernos de España y Reino Unido. Accesible en <http://igualdad.us.es/pdf/Docuemta_Otros_Cumbre.pdf>.



EL MARCO NORMATIVO PARA UNA EDUCACIÓN CRÍTICA

1. UN PUNTO DE INFLEXIÓN: LA LEY DE IGUALDAD

La Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14), al tiempo que señala la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva (art. 9.2).¹ Sin embargo, frente a otros textos europeos de idéntica índole, que han ido siendo reformados en las últimas décadas para incorporar la variable *género*, este adolece de falta de referencias concretas a la misma (Ibeas Vuelta, 2017) y, por tanto, tampoco las incluye en los ámbitos de la educación. De hecho, fueron necesarios casi treinta años para que el Estado español contara con una ley orgánica que partiera de la igualdad como principio jurídico universal que implicaba la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, directa o indirectamente: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,² más conocida como Ley de Igualdad.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género,³ primera ley europea de estas

1 Las reformas de 1992 y 2011 estuvieron exentas de perspectiva de género y no abordaron en ningún caso la necesaria defensa del principio de igualdad entre mujeres y varones.

2 *BOE*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645.

3 *BOE*, 29 de diciembre de 2004, núm. 313, pp. 42166-42197.

características, se refiere ya en sus principios rectores (art. 1a) a la importancia de las medidas de prevención y sensibilización que deben darse y fortalecerse en el ámbito educativo. Entre los principios y valores del sistema educativo se establecen los siguientes:

1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos. [...] (art. 4).

Dos años después, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación incluye entre sus principios «el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres» (art. 1*ª*) y, entre sus fines, «la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres» (art. 2*b*). El texto original no profundiza en la categoría de género pero la llegada de la Ley de Igualdad va a modificarlo, como sucederá con otras normas.

La Ley de Igualdad

La Ley de Igualdad nace veinte años después de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. El texto asume los avances introducidos en conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y, particularmente, la de Beijing de 1995, cuya declaración fue adoptada por 189 países, entre los que se encuentra España. El objetivo estratégico 4 de la esfera de *Educación y Capacitación de la Mujer* de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer del acuerdo de Beijing se centra en «desarrollar una educación no discriminatoria y las acciones que se han de llevar a cabo». La Ley se hace también eco del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, por el que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros constituyen un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión

y de sus Estados miembros. De igual modo, establece referencias con el posterior Tratado de Roma e incorpora al ordenamiento español varias directivas europeas al respecto, reconociendo un hecho fundamental: todo lo impulsado y realizado hasta la fecha tenía un gran valor, pero había resultado insuficiente:

La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. (Apartado II de la Exposición de motivos).

Con la nueva ley, el sistema educativo pasa a incluir entre sus fines «la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres»; dentro de sus principios de calidad, señala «la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros» (art. 23). Obliga de este modo a las Administraciones educativas a garantizar «un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres» (art. 24). También propone desarrollar, en el ámbito de sus respectivas competencias y con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

- a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

- e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

La *Ley de Igualdad* regula además el principio de igualdad en el empleo público. Así, dispone criterios de actuación de las Administraciones Públicas para la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres (art. 51), incorpora el principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (art. 52 a 54) e incluye medidas de igualdad en el empleo en esos mismos casos (art. 55 a 64).

Por otra parte, la presencia equilibrada de mujeres y varones en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado es aplicada a los órganos de selección y valoración del personal y a las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. Y para todo ello, la ley reconoce la necesidad de formación, incluida la relativa a la igualdad de trato y oportunidades entre unas y otros, y a la prevención de la violencia de género (art. 61).

2. EL MARCO NORMATIVO ARAGONÉS

El año 2007 fue relevante desde el punto de vista del compromiso de los poderes públicos con vistas a un cambio social con perspectiva de género. En Aragón, la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia⁴ surge con objeto de adoptar «medidas integrales dirigidas a la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia ejercida sobre las mujeres, así como la protección, asistencia y seguimiento a las víctimas de violencia ejercida contra la mujer». La ley aragonesa amplía el

4 BOA, 9 de abril de 2007, núm. 41, pp. 5541-5548.

ámbito de protección y asistencia a *la mujer*⁵ más allá del concepto legal de violencia de género que se establece en la Ley Orgánica 1/2004, pretende otorgar una protección más completa y general frente a «cualquier tipo de violencia de la que es o puede ser víctima una mujer» y se centra en medidas concretas relativas al ámbito educativo:

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón impulsará el desarrollo de actividades dirigidas a la comunidad escolar que permitan prevenir, detectar y erradicar comportamientos violentos en el ámbito social, educativo y familiar, potenciando los valores de igualdad, respeto y tolerancia a través de modelos positivos de relación y convivencia entre mujeres y hombres.
2. En los diseños curriculares se incluirán los contenidos necesarios para promover la educación en igualdad de oportunidades como instrumento de prevención de la violencia y el respeto a los derechos fundamentales de las personas.
3. El Departamento competente en materia educativa elaborará, desarrollará y difundirá proyectos y materiales didácticos que contengan pautas de conducta que transmitan valores de igualdad, respeto y tolerancia, de manera que se favorezca la prevención de actitudes y situaciones violentas o sexistas. Asimismo, llevará a cabo un asesoramiento específico en materia de coeducación que sirva de soporte tanto a la labor orientadora de los centros educativos como a los centros de apoyo al profesorado.
4. Con el mismo fin se revisarán los materiales educativos reglados y no reglados para garantizar la exclusión de contenidos e imágenes estereotipadas que puedan fomentar la violencia contra las mujeres o que contengan referencias o ideas que potencien la desigualdad entre mujeres y hombres.
5. El Departamento competente promoverá los valores de igualdad, respeto y tolerancia en el marco de la tutoría y orientación del alumnado, tanto a través de la función docente como por medio de los servicios especializados. Tendrá particular consideración el desarrollo de la autoestima en el alumnado, así como de la capacidad de iniciativa y de la sensibilidad y la afectividad en las alumnas y alumnos.

5 El texto podría y debería haber optado por la utilización de la forma plural «mujeres», más acorde con el reconocimiento de la heterogeneidad que caracteriza al conjunto de las mujeres en esos momentos, pero sigue optando por un singular reductor que contribuye a mantener el concepto «mujer» como una categoría uniforme que en 2007 es, a nuestro modo de ver, obsoleto.

6. En el proyecto educativo de centro se recogerá la educación para la igualdad entre géneros y la prevención de la violencia. Asimismo, los planes de acción tutorial de todos los niveles educativos incluirán apartados específicos destinados a reflexionar sobre los modelos femenino y masculino, así como una orientación de estudios y profesiones basada en las aptitudes y capacidades de las personas y no en la pertenencia a uno u otro sexo.
7. En los planes de formación del profesorado se potenciarán aquellos proyectos formativos que desarrollen la función tutorial y de orientación del profesorado en acciones que ayuden a incrementar en el alumnado los valores de igualdad y no violencia.
8. El Consejo Escolar de Aragón impulsará la adopción de medidas educativas que favorezcan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
9. Cuando se detecten casos de alumnas de centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón que sean víctimas de cualquier situación de violencia regulada por esta ley, el Departamento competente en materia educativa podrá intervenir y adoptar las medidas oportunas. (Art. 7).

Apenas un mes después de la publicación de la ley aragonesa de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia resulta aprobado el texto reformado del Estatuto de Autonomía de Aragón,⁶ si bien la norma básica aragonesa no incorpora expresamente la perspectiva de género, ni la necesidad de políticas específicas en este sentido. Se pierde por tanto una oportunidad histórica para promulgar una ley avanzada en derechos de las mujeres en Aragón. Cierto es que incluye la igualdad entre los principios rectores de las políticas públicas, pero el articulado se limita a asignar a los poderes públicos aragoneses el deber de «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» (art. 24c), y «Garantizar el derecho de todas las personas a no ser discriminadas por razón de su orientación sexual e identidad de género» (art. 24d).

Dentro de las competencias exclusivas de la Comunidad Autónoma de Aragón recogidas en el art. 71 del Estatuto de Autonomía de Aragón tan

6 Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. *BOE*, 23 de abril de 2007, núm. 97, pp. 17822-17841.

solo se cita el *género* en la relativa a las políticas de igualdad social «que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante todo tipo de violencia, y, especialmente, la de género» (37a). En el caso de la educación, competencia compartida con el Estado, el Estatuto no contempla ningún compromiso categórico expreso de los poderes públicos aragoneses dentro de los distintos niveles del ámbito educativo en lo relativo al principio de igualdad con independencia del sexo/género. A falta de una norma básica más explícitamente comprometida con la igualdad entre los sexos, los pasos dados hasta el momento en Aragón en términos de igualdad y de visibilización de las contribuciones de las mujeres a la sociedad han sustentado su legitimidad en otros textos legales, de carácter orgánico o internacional, como los mencionados líneas atrás.

En el momento presente, la Diputación General de Aragón impulsa a través del Instituto Aragonés de la Mujer el *I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2018)* bajo la premisa de que «la igualdad en general y en el ámbito que nos ocupa la Igualdad de Género, es el mayor motor de desarrollo de una sociedad»:

[...] es necesario articular todas las medidas necesarias para promover la igualdad en nuestra Comunidad y, además, para dar cumplimiento a la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón, promovida y elaborada en 2016 a través de un proceso de participación ciudadana.

Dentro del eje 2, relativo a la transformación social, el cuarto de los objetivos apunta expresamente a la promoción de la igualdad en los ámbitos educativos e incluye medidas diferenciadas para la educación no universitaria y para el ámbito universitario.

Ahora bien, la recién aprobada Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón⁷ supone un avance significativo por cuanto estipula, por vez primera en un texto legal autonómico, medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de la intervención pública y, en particular, en la educación aragonesa:

7 BOA, 10 de julio de 2018, núm. 132, pp. 22360-22406.

Artículo 29. Principios de igualdad en educación.

1. El sistema educativo aragonés incorporará el principio de la educación en relación y el enfoque de género de forma transversal, promoviendo la dignidad de la persona y su desarrollo integral y la construcción de una sociedad justa y pacífica, capaz de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, que reconozca los derechos humanos de todas las personas, así como los derechos específicos derivados de la necesidad de eliminar todo tipo de discriminación por razón de género.

2. El sistema educativo aragonés garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminará cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva para que la comunidad educativa crezca en un entorno de tolerancia, convivencia y respeto a los derechos y libertades fundamentales.

3. El sistema educativo aragonés velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, de salud, sociales, culturales o económicas, y promoverá las condiciones necesarias para la integración de las minorías étnicas, en especial, de la comunidad gitana.

4. Los centros educativos aragoneses cumplirán el principio de inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones y aplicarán el uso integrador y no sexista del lenguaje en los materiales curriculares y recursos didácticos adaptados para los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza.

5. La administración educativa deberá asegurar la implantación de metodologías y actuaciones que garanticen la coeducación en la escuela.

6. La igualdad de género ha de reflejarse en el proyecto educativo de todos los centros y en su praxis educativa cotidiana.

7. Todo ello se articulará en la elaboración de un plan estratégico como herramienta de trabajo donde, a través de un diagnóstico de la realidad, se contendrá la disposición de medios personales, materiales y económicos, incidiendo en medidas favorables para la promoción e inclusión de la igualdad en los centros educativos, así como la especial consideración de los perfiles y funciones de las personas que trabajarán en materia de igualdad en el seno de los consejos escolares.

8. Estos principios serán también de aplicación en el ámbito de la educación no formal, como las academias, centros especiales de empleo, centros para la formación continua, escuelas deportivas, escuelas para la educación de tiempo libre u otras

Esta ley cuenta asimismo con un capítulo específico sobre la igualdad en el empleo que obliga al Gobierno de Aragón y a las Administraciones públicas aragonesas a aplicar la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Comunidad Autónoma y que sean de su competencia. Su aplicación efectiva debería contribuir al menos a acelerar dicho proceso de transformación social de forma significativa.



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EDUCACIÓN NO UNIVERSITARIA

Begoña Garrido Riazuelo

¿Qué estaba y está sucediendo para que, tras varias décadas de acuerdos y aprobación de leyes en relación con la igualdad y la educación, se entendiera necesario celebrar un *Encuentro* al respecto entre diferentes sectores de la escuela pública aragonesa?

Somos muchas las personas que educamos en igualdad en Aragón con el objetivo de que el mundo sea más igualitario, pero nos falta información sobre lo que cada cual estamos realizando en el ámbito educativo. Era necesario urdir un tejido para unir nuestras experiencias vividas e incorporar las que deben llegar. Una red que, aunque creada por las prácticas de los diferentes centros educativos, sea coordinada, potenciada y fortalecida por la propia Institución educativa desde su compromiso con la igualdad. Trabajar en red es una condición imprescindible para crear oportunidades reales y hacer posible la educación en igualdad de género de forma planificada y operativa. Y no debemos olvidar que la igualdad es un derecho que nos merecemos como sociedad. Educar en el respeto y en la convivencia es educar en valores que contribuyen a crear una ciudadanía responsable, madura y autónoma que, desde la libertad y la diversidad, conforma una sociedad equitativa.

1. PACTO SOCIAL POR LA EDUCACIÓN ARAGONESA

Pese a los más de diez años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y de la Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el objetivo de la inclusión de la perspectiva de género en todos los niveles educativos no ha podido alcanzarse todavía. Queda por tanto pendiente el reto formulado por la UNESCO en el tercero de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que persigue la igualdad entre géneros y la autonomía de las mujeres.

En ausencia de una ley educativa autonómica, se fraguó un Pacto Social por la Educación en Aragón que fue presentado por la consejera de Educación, Cultura y Deporte en el Pleno del Consejo Escolar de Aragón del 27 de octubre de 2015 y firmado en el marco del Consejo Escolar de Aragón el 16 de noviembre de 2016. En dicho documento, la equidad en todos sus ámbitos queda reflejada como uno de los pilares del modelo educativo, si bien la nueva ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón va un paso más allá y nombra expresamente los principios de igualdad en educación, y su promoción en los centros educativos de enseñanza no universitaria y universitaria

Entre las acciones y valoraciones incluidas dentro del capítulo 1 de dicho Pacto Social (Calidad), varias de ellas están directamente relacionadas con el reto de la introducción de la dimensión de género:

- Impulsar la educación en valores universales desde todas las áreas, promoviendo el respeto a los derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la prevención de todo tipo de violencia, especialmente la dirigida contra las mujeres. (Acción 1.6 del apartado 1.A.1. Éxito del sistema educativo).
- Desarrollar temas transversales y programas educativos a través de metodologías activas que impulsen la coeducación como un principio estratégico para la educación y el desarrollo integral de las personas, así como las prácticas educativas que conduzcan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que fomenten el respeto de las múltiples identidades sexuales. (Acción 1.14 del apartado 1.B. Innovación educativa).

El Pacto asume que la participación activa del profesorado en el centro, su motivación para el desarrollo de la enseñanza o el estímulo de su formación continua son un factor esencial de calidad (1.C). Asimismo, reconoce la suma importancia de la mejora del proceso de incorporación del personal docente al sistema educativo, así como la coordinación entre la formación inicial, los procesos de selección, la formación permanente y el seguimiento de la actividad profesional. Entiende, además, que los agentes responsables (universidades, Administración educativa y centros de profesorado) deben actuar de manera coordinada, lo cual justifica la existencia de acciones como:

- Impulsar proyectos educativos de centro que promuevan la convivencia fundamentada en el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres. (2.2, apartado 2.A. Educación en valores).
- Diseñar y difundir propuestas didácticas basadas, entre otras cuestiones, en una sociedad igualitaria, en el currículo de todas las áreas, con objetivos específicos que apuesten por los valores éticos compartidos por todos, como es la igualdad. (4.34, apartado 4.E. Currículo escolar).

Sin embargo, todas estas loables intenciones todavía no se han materializado en la realidad cotidiana de cada centro; en parte, por falta de medios reales para llevarlas a cabo y, en parte, por falta de concreción en su ejecución. El profesorado precisa de una estructura que ampare las buenas prácticas y dé voz a aquellas y aquellos profesionales que ya aplican en su quehacer cotidiano metodologías inclusivas e innovadoras en las que todo el alumnado tiene cabida. De hecho, somos muchas las profesoras que en la actualidad estamos trabajando de este modo en las aulas aragonesas.

A la Administración educativa, conocedora de la realidad educativa de su Comunidad, le corresponde potenciar las redes entre docentes, poniendo en marcha un verdadero pacto educativo que se sitúe por encima de intereses que no sean los propios de la calidad de una escuela para todas y todos, sin destinar financiación pública a centros en los que se segrega al alumnado

por sexo, por cuanto contravienen todos los objetivos institucionales señalados hasta el momento. La Escuela de calidad, innovadora, de atención a la diversidad y plural solo puede construirse con las herramientas propias de la educación: el diálogo, la flexibilidad y la planificación de los medios necesarios para llevarlo a cabo.

Pero ¿de qué manera puede favorecer la Administración educativa dicha coordinación? ¿Cómo ha coordinado hasta el momento sus actuaciones en los centros educativos que aglutina? ¿Qué puntos de encuentro se han establecido entre la Universidad de Zaragoza y el resto de los ámbitos educativos? Este *I Encuentro Aprender con perspectiva de género* surgió precisamente como respuesta a las necesidades detectadas en el seno del propio entorno educativo que tenían mucho que ver con estos y otros interrogantes. A día de hoy y se necesitan estructuras fuertes y flexibles así como medidas bien definidas, para que las buenas prácticas que conducen a una educación de calidad para todas y todos no se queden en meros ejemplos puntuales dentro de las aulas, sino que sean impulsadas y valoradas como necesarias en todos y cada uno de los centros educativos. Confiamos en que la nueva Ley 7/2018, de igualdad de oportunidades, tal y como expone en su artículo 30, «garantizará educación en relación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza a través de la implantación y desarrollo de planes de igualdad, proyectos o programas de escuela coeducativa». La concreción de esos planes, proyectos o programas podrá ser la estructura de encuentro y aprendizaje que las y los docentes estamos demandando.

Las leyes invitan a ello y el Gobierno de Aragón está respondiendo con una apuesta clara por la formación de profesionales promotoras de Igualdad, tal y como se recoge en la Orden de 14 de julio de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de técnico superior en Promoción de Igualdad de Género para la Comunidad Autónoma de Aragón. En su artículo 8, la Administración educativa aragonesa ha tenido en cuenta estas consideraciones al desarrollar el currículo correspondiente a dichos estudios:

- a) Las nuevas políticas en materia de igualdad, basadas en el principio jurídico internacional de igualdad entre hombres y mujeres, hacen

necesaria la creación de nuevos perfiles profesionales y, entre ellos, el de promotor o promotora de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- b) Este perfil profesional trata de responder a la necesidad de una igualdad real, recogida ya en la Constitución de 1978, y de una igualdad efectiva materializada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la creación de planes a nivel estatal y autonómico que requieren profesionales que se encarguen de llevarlos a efecto.
- c) Estos planes estatales y autonómicos tienen diferentes ejes de intervención: la información y sensibilización a toda la sociedad, el asesoramiento a empresas y entidades públicas y privadas para que se cumplan las cotas de igualdad entre sus trabajadores, la inserción ocupacional de las mujeres, y en especial de aquellas que pertenecen además a grupos en situación o riesgo de exclusión social, la prevención de violencia de género y la promoción de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prevé también la creación de organismos que trabajen en estos ejes de intervención.
- d) Finalmente, este perfil profesional también trata de responder a la necesidad de una protección integral contra la violencia de género, de acuerdo a la Ley 1/ 2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que prevé que el sistema educativo incluya entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y, que la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre ellos, sea uno de sus principios de calidad.

En todo caso, el nuevo contexto derivado de la entrada en vigor de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón compromete a los poderes públicos a garantizar la implantación de las acciones

necesarias para la educación en la igualdad de género en todos los centros educativos de Aragón y, en particular, a implantar «la figura de persona responsable de educación en relación en todos los centros educativos, con formación específica en igualdad de género, para asesorar y garantizar la puesta en práctica de proyectos o programas de igualdad y su seguimiento y evaluación» (art. 30.7). Dada la existencia de esta cobertura legal, únicamente queda esperar que la igualdad sea efectiva y real en oportunidades. Para ello, se ha de generar desde las costumbres más arraigadas, desde la formación social más elemental y desde los esquemas básicos que nos construyen a diario en nuestra forma de ser y estar en sociedad.

2. AGENTES EDUCATIVOS PARA EL CAMBIO

¿Quién actúa en ese cambio? Sin duda, las y los agentes educativos representan una parte fundamental del proceso. Cuando se habla de educar en igualdad, quizá se piense en la escuela infantil o en la escuela primaria. Sin embargo, durante el *Encuentro* se entendió que la educación en igualdad ha de producirse a lo largo de toda la vida y que las y los agentes educativos de la educación obligatoria y no obligatoria poseen gran responsabilidad para que así sea. Durante las primeras etapas de la educación reglada actúan profesionales que han recibido formación en el ámbito universitario y el alumnado del ámbito universitario está compuesto por personas formadas en las primeras etapas de la educación, por lo que es importante mantener una idea global de todo el proceso educativo y no olvidar que constituye un sistema de relaciones rico y complejo.

En este sentido, el *Encuentro* se abrió al conjunto de profesionales que deseaban compartir sus buenas prácticas relacionadas con la educación en igualdad en Aragón, comunidad conformada por un territorio muy amplio y diverso donde, a modo de ejemplo, la realidad cotidiana de los pequeños centros rurales agrupados de la zona de las Cuencas Mineras, posee importantes diferencias respecto de los grandes colegios de una gran urbe como Zaragoza. Esta heterogeneidad obliga a la aplicación de diferentes metodologías adaptadas a cada situación, pero en ningún caso implica variar los principios sobre los que educar, como se demostró durante la presentación de los proyectos educativos de centros de distintos puntos de Aragón.

Las jornadas de trabajo facilitaron espacio y tiempo para compartir iniciativas y han hecho posible la confección de un mapa de aulas y centros educativos en los que se está trabajando el tema de la igualdad entre géneros. El debate permitió comprobar cómo hay centros, residencias y equipos de orientación que han incorporado en su currículo la igualdad de género como un valor más que trabajar hasta conseguir que el respeto entre todos los seres humanos por cuestión de género sea una realidad. El trabajo por una igualdad de trato en las aulas y entre los miembros de la comunidad educativa pasa por unas relaciones de convivencia de respeto e integradoras.

Sin ser las únicas existentes, las experiencias recogidas en este *Encuentro* constituyen, sin duda, una muestra bastante completa de lo que sucede en nuestra Comunidad Autónoma, en centros de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional, con mención especial del Ciclo Formativo de Grado Superior de Promoción de Igualdad de Género y de las prácticas de Equipos de Orientación y Residencias de Estudiantes.

El conjunto de profesionales que participó lo hizo en nombre de sus compañeras, con las que comparten aula, centro e inquietudes para construir una educación en igualdad de oportunidades. Sus aportaciones demostraron que se está ya en el camino de crear de otra manera, puesto que parten de la práctica del día a día, del contacto con el alumnado y con sus familias y del conocimiento directo de las circunstancias que originan unas situaciones u otras.

3. EDUCAR EN IGUALDAD, ¿TEMA TRANSVERSAL O CONTENIDO ESPECÍFICO?

¿Qué es educar en igualdad?

Es educar desde la creencia firmemente asentada de que todas las personas poseen los mismos derechos y obligaciones y deben poder tener el mismo acceso a las oportunidades de crecimiento personal y en grupo.

¿Cómo se educa en igualdad?

Se educa en igualdad o en desigualdad en cada gesto, aspecto, acción y palabra que se utiliza. En esta materia no es posible actuar de una forma

neutra. La igualdad, como otros tantos valores, se ha de vivir de una forma global y debe afectar a todos los ámbitos de la vida. De ahí que haya quienes defienden la idea de que debe trabajarse la igualdad desde los entornos educativos como un valor que no está diferenciado en la vida, sino que forma parte de ella. Es decir, para educar en igualdad hay que educar desde la igualdad y, desde ese principio, es preciso ir articulando los recursos necesarios para que la igualdad se convierta en un valor que impregne todos los procesos educativos.

¿Por qué es necesario trabajar la igualdad como un contenido transversal en un centro educativo?

Porque la igualdad forma parte de la vida, de las maneras de relación e interacción entre las personas y con el entorno. También, porque en un centro educativo no se concibe la educación sin respeto y ello incluye la igualdad de género. Sin embargo, en ocasiones se detecta que la igualdad no es tratada de una forma tan transversal como cabría esperar o que interesa hacer hincapié en aquella información que no se trabaja de una forma específica en alguna asignatura, como puede ser la historia de las mujeres científicas o las obras de arte de las mujeres.

¿Por qué puede llegar a ser necesario trabajar la igualdad como un contenido diferenciado en un centro educativo?

Porque la historia, el reconocimiento y la visibilización de las mujeres siguen siendo una tarea pendiente y seguirán siéndolo mientras no se hagan explícitos los contenidos relacionados con la igualdad de género. *Hacer visible* significa poner nombre a aquello que ha sido silenciado y subrayarlo. En el caso de las oportunidades reales que han tenido las mujeres a lo largo de la historia se trata de un tema sumamente importante.

El ideario común y las actitudes mantenidas hoy en día en los procesos educativos surgen como fruto de lo que la historia nos hace creer y la historia es esencialmente un relato androcéntrico, construido con un lenguaje masculino. Cambiar ese lenguaje, esa manera de pensar y de proceder, requiere una atención específica que hace que la educación en igualdad no solo

deba ser transversal, sino también que deba incluir contenidos específicos en aquellos estudios que habilitan para una formación superior o para una profesión. A modo de ejemplo, no podría entenderse que la formación para el profesorado careciera de contenidos específicos de género, del mismo modo que tampoco se entendería en el caso de la formación para juristas o para economistas. Esta necesidad aparece recogida en el artículo 32 de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, pero no así la formación en género en otras disciplinas, cuando la cuestión de la igualdad de género es de carácter social y de responsabilidad colectiva, y no sólo concierne a las docentes.

En otras palabras, no solo es necesario el cambio de cada una de nosotras y nosotros, sino también que la igualdad vaya refrendada por algo más que las leyes. La sociedad debe transformarse para ser igualitaria y debe modificar su manera de entender la igualdad de género. Pero para ello, quien forma a las generaciones que van llegando, quien interpreta y aplica las leyes, quien decide sobre el mercado laboral o quien decide sobre la sanidad o las pensiones, tiene que contar con una sólida formación feminista.

4. EXPERIENCIAS EDUCATIVAS EN AULAS DE INFANTIL Y PRIMARIA

Dentro de la educación reglada, la Educación Infantil es, sin duda, la etapa que mejor permite comprender la importancia del trabajo de los valores, sobre todo porque tiene asignada la responsabilidad de comenzar a transmitir *algo* fundamental que debe estar bien consolidado al llegar a las etapas posteriores.

En Infantil se trabajan muchos contenidos, valores y actitudes, y ello exige una planificación minuciosa, como puede apreciarse en las experiencias recogidas en los últimos años. Se trata de un proceso que abarca valores sociales y culturales esenciales para la construcción de una sociedad de ciudadanas y ciudadanos. Solo cuando se conoce la forma de trabajar de las profesionales implicadas para hacer posible el aprendizaje de una forma lúdica es posible comprender la tarea que realizan. El resto de profesionales de otras etapas y las propias familias dan buena cuenta de esta realidad.

Cuando se comenzó a trabajar en Educación Infantil por rincones, pudo parecer que quedaba asegurada la igualdad de género en las tareas a desarrollar y/o a aprender. Sin embargo, trabajar la igualdad de género es trabajar la igualdad de trato y en las aulas de esta etapa se plantea una cuestión básica: ¿desde qué estereotipos y costumbres se trata a las niñas y a los niños y cómo se reproducen (o no) los estereotipos de género arrastrados a lo largo de la historia?

Por lo que respecta a la Educación Primaria, se trata de una etapa en la que los contenidos que deben ser impartidos aparecen más organizados por áreas. Esta circunstancia conlleva que en ocasiones se diluyan los valores y actitudes personales entre conceptos y contenidos, y que se asuma la educación en valores por parte del conjunto de profesionales... o de nadie. Por otra parte, no todos los colegios de Educación Primaria tienen un alumnado homogéneo, de manera que el planteamiento de la educación en valores diverge de unos casos a otros, como se puso de manifiesto durante el *Encuentro*.

4.1. Primer Plan de Igualdad de la Comunidad Educativa en Aragón

Con la nueva ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, la Administración educativa aragonesa exige a la comunidad escolar el compromiso educativo por la igualdad y obliga a cada centro educativo a tener un plan de igualdad, en el que se establezca su configuración, implicaciones para el personal docente y la comunidad educativa y un sistema de evaluación. El Colegio Guillermo Fatás de Zaragoza se adelantó a esta norma con una iniciativa que implicó a toda su comunidad educativa, como explicó la profesora Carmela Sauras Sarría.¹ El Claustro del Centro acordó iniciar su propio proceso, bajo la coordinación de la Jefatura de Estudios y con la colaboración de la Comisión de Convivencia del Consejo Escolar y de alumnas del Ciclo Superior de Igualdad de Promoción de Igualdad de Género del IES Avempace (Zaragoza). El suyo fue el

1 La profesora Carmela Sauras Sarría, directora del Colegio Guillermo Fatás en las fechas del *Encuentro Aprender con perspectiva de género en Aragón*, era jefa de estudios del centro durante la elaboración del citado Plan.

primer Plan de Igualdad de elaboración propia, lo que les llevó a convertirse en un referente para toda la Comunidad Autónoma.²

El *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016* (PEIO)³ del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, vigente en el momento del *Encuentro* (mayo 2017), fue presentado como un compromiso institucional con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2014-2020 recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (EEI), así como con los objetivos de España establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020, entonces en fase de elaboración. La educación es uno de sus ejes específicos (el 5) ya que se entiende que su contribución al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es fundamental para la obtención de la máxima formación que la propia capacidad le permita, con independencia del sexo. Ello explica el planteamiento de sensibilizar y educar contra la violencia de género y en el respeto basado en la igualdad de trato y de oportunidades, pero también este documento reconoce expresamente que el trabajo realizado hasta el momento ha sido insuficiente:

Pese a la labor llevada a cabo en este ámbito en las últimas décadas, y al evidente cambio de mentalidad en los centros educativos y en sus prácticas, aún son evidentes, a la luz de los diferentes resultados académicos y de los diferentes análisis sobre el sistema educativo español, la pervivencia de diferencias, que se manifiestan desfavorables a las mujeres, y que evidencian no solo una segregación horizontal sino también vertical. El origen de esta diferencia es, sin duda, múltiple, pero es obvio que en el mismo subyace, todavía, una histórica asignación de los roles, que no responde únicamente a motivaciones personales, sino a un contexto general. (109).

2 Accesible en: <http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/plan_2014-2016.pdf>. En la actualidad, este Plan ha dejado paso a otro correspondiente al período 2017-2020.

3 El Plan de Igualdad del CEIP Guillermo Fatás está a disposición pública en la página web del centro y puede consultarse en la dirección <<https://drive.google.com/open?id=1o25R1JMYWNEdD6Eka6LINGJOk4Xrxv4W>>.

En este sentido, el Plan alude a la persistencia de patrones culturales que determinan la existencia de campos profesionales masculinizados o feminizados —como el de la educación o la sanidad— y expone la necesidad de profundizar en «un modelo educativo que permita, a cualquier persona, decidir su itinerario formativo y profesional, sin ningún tipo de condicionantes o determinismos previos». Aunque ese modelo se adentra en ámbitos culturales, sociales y familiares y no depende solo de la comunidad educativa, queda claro que esta no debe quedar ajena a dicha situación.

El Plan incluye concretamente un objetivo específico (5.1) que persigue fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos, y que plantea como línea principal de actuación la puesta en marcha de iniciativas piloto y de metodologías de intervención.

4.2. Educación, igualdad y diversidad

Centros como el CEIP Ramiro Soláns (Zaragoza) poseen ya una cierta trayectoria de trabajo constante en la transformación de la realidad del alumnado con una educación de calidad respecto de una población particularmente vulnerable. Tras detectar graves problemas de convivencia, que en parte tenían que ver con la desigualdad de género, un grupo de profesionales puso en marcha un proyecto centrado en alumnado perteneciente a la etnia gitana y a población de origen subsahariano y magrebí.

La metodología utilizada ha estado basada en los principios desarrollados por Marina Subirats Martori (2017) sobre coeducación y libertad. Los ámbitos de actuación prioritarios son la ocupación y uso del espacio, el lenguaje, el currículo, los libros de texto, la literatura infantil y juvenil utilizada, así como las relaciones interpersonales. Para ello, se han promovido actividades en el centro y en las aulas, en busca de un intercambio efectivo de roles: alumnos y alumnas ayudantes mediadoras, representantes de clase, grupos interactivos, encargadas y encargados de limpieza y orden del aula, jardinería, rincón científico, arbitraje deportivo, reparto de material, etc.

La riqueza de estos cambios e intercambios se ha visto fortalecida gracias a la actuación en el entorno social del Colegio. Así, el resto de la comunidad educativa, las familias, facilitan talleres de alfabetización, de español para ex-

tranjeros, de emprendimiento, etc., o se forma para crear una cooperativa de confección. La experiencia ha puesto de manifiesto que educar dentro del centro educativo sin facilitar el cambio en los ámbitos exteriores al propio centro no deja de ser una labor incompleta.

A modo de ejemplo, presentamos algunas de las herramientas expuestas durante el *Encuentro* para el trabajo de la igualdad de género en Educación Infantil y Primaria, aportadas por la profesora Remedios Rodríguez Beltrán:

<p>Unidad Didáctica Juego y juguetes sexistas</p>	<p>Creación de rincones de juego con perspectiva de género. Redacción de la carta a los Reyes Magos con perspectiva de género. Análisis de la publicidad de juguetes.</p>
<p>Cuentos no sexistas lectura y elaboración «Viejos cuentos, nuevos finales»</p>	<p>Análisis de cuentos tradicionales identificando los valores transmitidos. Cambiar personajes y rehacer los cuentos.</p>
<p>Dibujos animados, videos, cortos y películas</p>	<p><i>Vídeo Súper Lola</i> <i>Dora la exploradora</i> <i>Mulán</i> <i>Frozen, el reino del hielo</i> <i>La princesa Sofía</i></p>
<p>Análisis de estereotipos tradicionales de género a través del cine, publicidad, música, etc.</p>	<p>Realización de vídeo que ponga de manifiesto los estereotipos trabajados.</p>

Por su parte, el CEIP Pío XII (Huesca) trabaja la diversidad cultural con una particularidad que lo singulariza, como explicó la profesora Nathalie Clavero Pa-

gés. En 2013 se creó un grupo de género e interculturalidad en el centro que enfoca el tema de género desde diferentes perspectivas culturales, siempre con respeto a las creencias y a los derechos de las niñas y de los niños. Se trata de una forma de educar en la que la igualdad no equivale a homogenización, sino a una misma oportunidad real de ser ciudadana y ciudadano de pleno derecho.

Sus contribuciones durante el *Encuentro* suscitaron la reflexión sobre todos los condicionantes que debe tener en cuenta el profesorado a la hora de trabajar contenidos y metodologías vinculadas con valores universales. La forma de educar en igualdad en las etapas de Infantil y Primaria en relación con la diversidad cultural, económica y social nos acerca a la realidad de nuestra Comunidad Autónoma al tiempo que ofrece metodologías diferentes para abordar un valor universal —la igualdad entre géneros— con poblaciones que pertenecen a distintos ámbitos culturales y que conllevan interpretaciones diferentes del concepto de *igualdad*. En última instancia, muestran la importancia del respeto a lo diverso, a la otra o al otro, sin dejar de tener en cuenta que la igualdad entre todas las personas está por encima de creencias personales o culturales.

5. EXPERIENCIAS EDUCATIVAS EN AULAS DE SECUNDARIA OBLIGATORIA, BACHILLERATO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Es en la etapa de la adolescencia y de la primera juventud cuando los valores individuales adquiridos en las primeras etapas se interpelan en grupo. En ese momento es posible constatar si la educación en igualdad es una realidad o no, porque las y los adolescentes, deseosos de formar parte del grupo, imitarán los roles y estereotipos más asentados desde el punto de vista social y cultural. Se trata de una valiosa oportunidad para detectar situaciones de educación en igualdad o en desigualdad, para intervenir en estas últimas y para poder evaluar dónde y cuándo se produce la ruptura con los valores reconocidos como derechos humanos y, en concreto, con la igualdad de género.

Las experiencias trasladadas en el *Encuentro* aportaron aspectos que es necesario tener en cuenta en el debate sobre la educación en igualdad,

como son los relacionados con la ampliación de contenidos feministas o de metodologías igualitarias: prácticas educativas (también) con población gitana, educación de la salud y la sexualidad para las y los jóvenes desde un punto de vista feminista y, por último, la importancia de establecer la igualdad de género dentro del Plan de Convivencia de Centro.

5.1. Prácticas educativas (también) con población gitana e inclusión social

Durante el *Encuentro* se compartieron experiencias de profesionales que trabajan en la igualdad con población gitana. La población gitana es numerosa en Aragón desde hace tiempo, pese a lo cual sigue siendo nombrada la mayoría de las veces dentro del marco de la atención a la diversidad, en vez de serlo como parte integrante del grupo que conforma la sociedad aragonesa. La realidad es que las mujeres gitanas sufren y han sufrido una doble discriminación de etnia y de género que exige una lectura y análisis de corte interseccional, cuya consideración puede ayudar mucho a aprender a trabajar en igualdad real.

La experiencia del IES María Moliner (Zaragoza), trasladada por la profesora Ana Asensio Belenguer (Departamento de Orientación), puso de manifiesto los avances y las carencias que existen en temas de género en el paso del marco normativo a las aulas del sistema oficial no universitario. El Departamento de Orientación del Centro era y es consciente de la necesidad de educar en igualdad también a y con población gitana, tal y como establece la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020, aprobada en 2012 y derivada de la llamada que la Comisión Europea realizó a los Estados miembros a través de su Comunicación de 5 de abril de 2011: «un marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de población gitana hasta 2020». Pese a los logros obtenidos, existe el sentimiento y la constatación de que las políticas llevadas a cabo en el Estado español durante los últimos 30 años no han sido capaces de impedir que la Comunidad Gitana sea «el colectivo con mayores índices de desigualdad y exclusión social en comparación con la población mayoritaria» (Argilés *et al.*). Sea como fuere, la educación inclusiva y con perspectiva de género sigue

siendo un reto pendiente en relación con la población gitana y en convivencia con ellas y ellos.⁴

Desde el Centro también se trabaja la educación en igualdad de género de una forma más explícita dentro del currículo del Grado Superior de Integración Social, recogido en la Orden de 10 de diciembre de 2013, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Integración Social para la Comunidad Autónoma de Aragón, aspecto desarrollado por Sergio Díez García, profesor del IES María Moliner (Zaragoza). Su competencia general consiste en programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social, aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el personal profesional.

5.2. Educación de la salud y la sexualidad desde un punto de vista feminista

Durante los debates del *Encuentro* se reivindicó que las clases de biología no se limitaran a enseñar/aprender cómo funciona «el» aparato reproductor, como si solo hubiera uno. La profesora M.^a Jesús Blázquez García, autora de numerosos trabajos de revisión de contenidos curriculares y sobre las deficiencias detectadas en los materiales educativos de Secundaria (2008, 2011, 2017), insistió en la necesidad de que el alumnado aprenda a conocer el funcionamiento del cuerpo de la mujer y el del varón, que no pueden verse reducidos a una interpretación biológica única. El alumnado también debe aprender a asumir la responsabilidad sobre su propio bienestar físico y de salud, incluida la sexualidad. El desarrollo de la sexualidad y la capacidad de procreación están

4 En este sentido, el Gobierno de Aragón presentó en el pasado mes de abril la *Estrategia Integral para la Población Gitana en Aragón (2018-2020)*, firmada el 20 de marzo de 2018 y aprobada por el Grupo de Participación del Pueblo Gitano. <http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesServiciosSociales/Documentos/Estrategia_Pobl_Gitana_IASS.pdf>.

directamente vinculados con la dignidad de la persona y con el libre desarrollo de la personalidad. Son objeto de protección a través de distintos derechos fundamentales, especialmente de aquellos que garantizan la integridad física y moral y la intimidad personal y familiar, tal y como se recoge en el preámbulo de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo.

La profesora Blázquez García, antigua profesora del Centro, dio a conocer las experiencias del IES Félix de Azara (Zaragoza), que cuenta precisamente con un profesorado que trabaja el tema de la igualdad de género desde una perspectiva de la salud y de la educación sexual a las y los adolescentes y jóvenes. Al mismo tiempo, puso de manifiesto la diferencia existente entre el marco normativo que regula los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y la realidad de las aulas, donde no suele dejarse espacio ni tiempo a estos contenidos, ni siquiera —en el mejor de los casos— para trabajarlos desde la perspectiva del cuidado.

5.3. La igualdad de género dentro del Plan de Convivencia de Centro

Por una parte, educar en igualdad va mucho más allá de realizar determinadas acciones puntuales en un día señalado del calendario. Por otra, la igualdad no es un tema que deba quedar al libre albedrío de cada cual y no cabe la posibilidad de elegir educar en ella o no. Se trata de una obligación legal y desde la cobertura del Plan de Convivencia del Centro se debe garantizar que se van a poner todos los medios necesarios, lo cual ayudará a que la comunidad educativa sea más consciente de ello. El trabajo coordinado de todos estos aspectos es fundamental para ir acabando progresivamente con los ejemplos de la feminización o masculinización de determinadas profesiones que se repiten en los datos relativos a la elección del tipo de Bachillerato y a las opciones de Formación Profesional.

La Orden de 11 de noviembre de 2008, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regula el procedimiento para la elaboración y aprobación del Plan de Convivencia escolar en los centros educativos públicos y privados concertados de la Comunidad autónoma de Aragón, establece en

su artículo 3 que el Plan de Convivencia tiene como referentes la educación para la paz, los derechos humanos, el aprendizaje de una ciudadanía democrática, la tolerancia, la prevención de la violencia y la mejora de la convivencia escolar. Y la nueva Ley 7/2018 de 28 de junio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, resalta en el punto 8 del artículo 30, que la elección del alumnado de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

El IES Parque Goya (Zaragoza) —centro que ha obtenido ya numerosos reconocimientos por sus trabajos en Convivencia— trabaja la igualdad de género sin separarla del Plan de Convivencia, como dio a conocer la profesora Pilar García Madruga. Utilizando como eje vertebrador el respeto mutuo y mediante los programas de Alumnas y Alumnos Ayudantes y Ciberayudantes, el Centro conoce ya una larga serie de experiencias como Escuela Promotora de Salud, así como de la Asamblea Feminista mixta.

Las experiencias compartidas desde los centros donde se imparte la Formación Profesional, como el Centro Integrado de Formación Profesional Montearagón (Huesca), el IES Leonardo de Chabacier (Calatayud) y el IES Martínez Vargas (Barbastro) representan un caso especial ya que sus estudios revelan una clara feminización y/o masculinización de las profesiones.

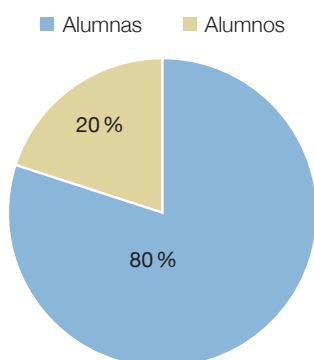
Una de las ideas fundamentales es que la formación en igualdad de género no debe quedar como un contenido estanco dentro del aula, sino que debe ser visibilizada en coordinación con el contexto social. De ahí que resulte interesante la implicación de los poderes públicos en los proyectos planteados en relación con la igualdad de género, como ha sido el caso de la colaboración del CPIFP Montearagón y el área de igualdad del Ayuntamiento de Huesca, que participa en proyectos de innovación relacionados con la igualdad, comunicados en el *Encuentro* por Ana Blasco Clemente, profesora de dicho centro educativo.

Si bien los contenidos que deben trabajarse desde el currículo están determinados por la norma, existe la posibilidad de ampliarlos con el objetivo de proporcionar una educación más global e igualitaria. Así, las prácticas docentes se centran en unos casos en contenidos como la «jubilación de las amas de casa», «los cuidados en el hogar», «los roles de género en la familia y en el cuidado», etc., tal y como mostró la profesora Laura Gómez Terrer (IES Leonardo de Chabacier de Calatayud). En otros casos, inciden en las diferencias que

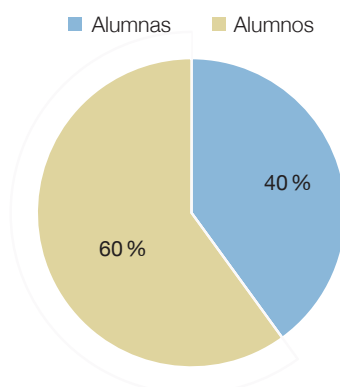
revelan las elecciones profesionales de alumnos y alumnas, atendiendo sobre todo a la masculinización-feminización de los roles a los que remiten uno y otro sexo en la sociedad, como pudo explicar M.^a Jesús Savicente Abio, profesora del IES Martínez Vargas (Barbastro). Ese tipo de decisiones siguen marcadas por unas ideas de grupo que resultan muy difíciles de romper desde el sistema educativo, ya que conciernen no solo a la educación formal, sino también a la educación no formal en la que participa el conjunto de la sociedad.

Por último, en el marco del *Encuentro* se suscitó un interesante debate en torno a la distribución real de alumnado por sexo según las materias, bien en centros de Bachillerato o en centros de Formación Profesional. En el primer caso, se percibió que las diferencias se van reduciendo con respecto a cursos anteriores gracias, muy probablemente, a la cada vez mayor visibilidad de mujeres científicas y tecnólogas en el ámbito público. Sin embargo, aunque el avance es continuo, se sigue constatando que las alumnas se inclinan más habitualmente que sus compañeros hacia estudios superiores relacionados con el cuidado y la educación, mientras que ellos optan por las especialidades relacionados con las ciencias de la fabricación. En resumen, las preferencias marcadas en la elección de las asignaturas optativas de Bachillerato siguen presentando orientaciones distintas, que vemos reflejadas en los dos gráficos siguientes que incluimos a modo de ejemplo:⁵

Bachillerato de Ciencias Sociales del IES Martínez Vargas (Barbastro)



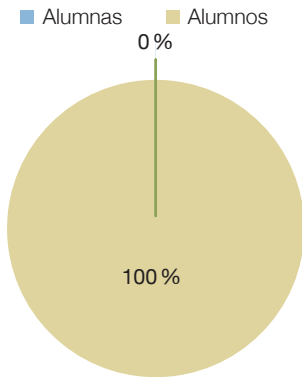
Bachillerato de Ciencias del IES Martínez Vargas (Barbastro)



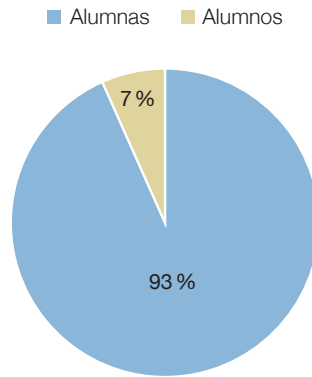
5 Datos aportados por la profesora M.^a Jesús Savicente Abio del IES Martínez Vargas (Barbastro), actualmente asesora de la Unidad de Programas del Servicio Provincial de Educación de Huesca

Esta cuestión de separación por sexo dependiendo de la futura profesión se torna más llamativa aún en Formación Profesional:⁶

Instalaciones eléctricas y automáticas en IES Martínez Vargas (Barbastro)



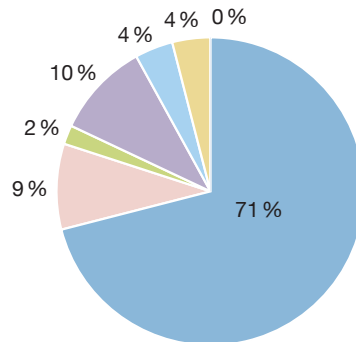
Educación Infantil IES Avempace (Zaragoza)



Los dos gráficos que siguen muestran asimismo ejemplos del sesgo de género en las preferencias de estudios dentro de un centro integrado de Formación Profesional en el que se imparten distintas especialidades profesionales:⁷

CPIFP Montearagón (Huesca) ALUMNOS

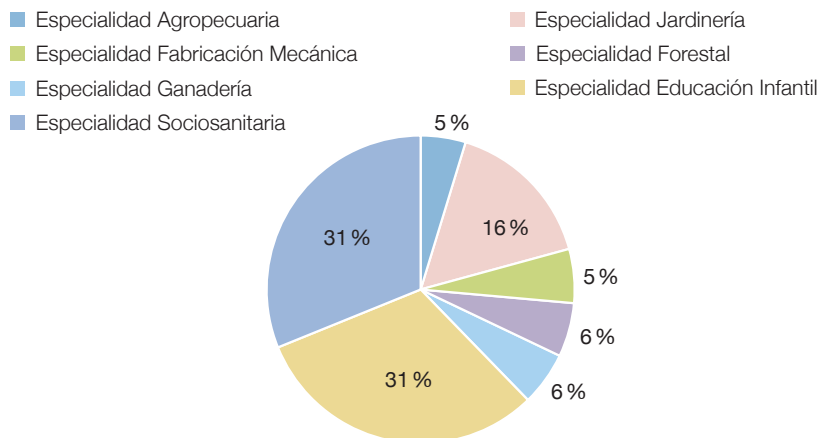
- Especialidad Agropecuaria
- Especialidad Jardinería
- Especialidad Fabricación Mecánica
- Especialidad Atención Sociosanitaria
- Especialidad Forestal
- Especialidad Ganadería
- Especialidad Educación Infantil



6 Datos aportados por la profesora M.^a Jesús Savicente Abio.

7 Datos aportados por la profesora Alejandra Lorente Villanúa (Centro Integrado de Formación Profesional Montearagón. Huesca), actualmente profesora técnica de servicios a la comunidad en el Equipo de Orientación de Infantil y Primaria número 3 de Zaragoza.

CPIFP Montearagón (Huesca) ALUMNAS



El tipo de elección que realizan las alumnas y los alumnos viene determinado en numerosas ocasiones por los modelos masculinos y femeninos culturales vinculados a las profesiones. Desde otro punto de vista, también está relacionado con el profesorado que imparte las materias, ya que no en vano la educación en igualdad de género —como sucede con todos los valores— es una cuestión más relacionada con los procedimientos y las actitudes que con los contenidos.

El siguiente gráfico recoge un último ejemplo de la distribución diferenciada por sexos entre diferentes especialidades formativas dentro de un mismo centro:⁸

Profesorado CPIFP Montearagón (Huesca)



8 Información facilitada por la profesora Alejandra Lorente Villanúa.

Ante este panorama, ¿qué pueden ofrecer los centros de Secundaria para actuar de manera verdaderamente igualitaria y educar en igualdad?

En el *Encuentro* se formularon varias propuestas:

- Detectar y cuidar las expectativas que tienen las y los profesionales sobre el alumnado y analizar si dichas expectativas poseen un sesgo de género.
- Utilizar un lenguaje inclusivo, tanto a la hora de hablar como al escribir, con especial cuidado en la redacción de las circulares a las familias y en la forma de nombrar los espacios comunes (p. ej., «sala de profesorado» en vez de «sala de profesores»).
- Detectar si los materiales y textos utilizados poseen contenidos y lenguaje inclusivo.
- Favorecer una convivencia de respeto entre todas y todos.

Todos estos puntos están recogidos en la recién aprobada Ley 7/2018 de 28 de junio para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

5.4. Ciclo de Grado Superior de Promoción de Igualdad de Género

El Instituto de Enseñanza Secundaria Avempace de Zaragoza imparte el Ciclo de Grado Superior de Formación Profesional Promoción de Igualdad de Género desde el curso 2014-2015. Dichos estudios están regulados por la Orden de 14 de julio de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género para la Comunidad Autónoma de Aragón.

La competencia general del título consiste en programar, desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres.

La formación que se imparte tiene lugar a través de distintos módulos profesionales: habilidades sociales, metodología de la intervención social, desarrollo comunitario, información y comunicación con perspectiva de género, prevención de violencia de género, promoción de empleo femenino, ámbitos de intervención para la promoción de igualdad, participación social de las mujeres, e intervención socioeducativa para la igualdad.

El equipo docente de este Ciclo tiene la oportunidad de educar en igualdad y para la igualdad a las futuras (y futuros) profesionales que han de estar en colaboración con instituciones, entidades, Administración, centros educativos, etc., para crear un tejido en el que seguir trabajando por una educación en igualdad global y a lo largo de la vida.

Como se menciona en la Ley 7/2018 de 28 de junio que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, se implantará la figura de persona responsable de educación en relación en todos los centros educativos, con formación específica en igualdad de género, para asesorar y garantizar la puesta en práctica de proyectos o programas de igualdad y su seguimiento y evaluación. Por ello, esperamos contar en breve con personas formadas en género de una forma oficial, completa y de calidad, para llevar a cabo estas tareas

6. TRABAJAR LA IGUALDAD MÁS ALLÁ DEL AULA

Educar en igualdad no es algo exclusivo del aula, sino que implica una transversalidad que concierne a todos los momentos y espacios, tanto en los centros educativos como en sus entornos. El *Encuentro* concitó la presencia de representantes de equipos docentes que participan en interesantes experiencias de trabajo conjunto entre alumnado y profesorado sobre contenidos de educación en género de una forma transversal en tiempos y espacios fuera del aula, aunque siempre dentro de la enseñanza reglada.

6.1. *Convivir, 24 horas para educar en igualdad:*

Residencia del CPIFP Montearagón (Huesca)

Los gráficos precedentes ponen de manifiesto que en el Centro Integrado de Formación Profesional Montearagón (Huesca) la opción de selección de

especialidad profesional por parte del alumnado sigue unos parámetros de masculinización y/o feminización de las profesiones. Como consecuencia de ello, junto a la familia profesional Agraria y de Fabricación Mecánica, con un perfil de alumnado eminentemente masculino, se encuentra la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, con un perfil estudiantil mayoritariamente femenino. Con este escenario, el alumnado comparte el centro educativo al igual que el centro de convivencia en la Residencia, donde sus educadoras y educadores aprovechan los tiempos no lectivos para educar en todos aquellos aspectos transversales de la convivencia, como la igualdad de género.

Bajo el lema *Abrir la mirada + tejer redes + cuestionar + transformar*, el equipo de educadoras y educadores estableció toda una serie de objetivos a los que se refirió expresamente la profesora del Centro Alejandra Lorente Villanúa:

1. Atender las necesidades individuales de cada residente.
2. Coordinar y realizar seguimiento con el profesorado y las familias del alumnado residente.
3. Favorecer la convivencia en la residencia y aplicar la normativa vigente del Reglamento de Régimen Interno.
4. Potenciar el uso de la biblioteca del centro y el estudio.
5. Promover un ambiente de convivencia y aprendizaje diario.
6. Impulsar y realizar propuestas educativas para la educación en valores, convivencia e igualdad.
7. Conformar actitudes de cooperación y respeto en la rutina.

¿Qué hace especial la educación en género en la Residencia? Si hay algo que marca su singularidad es que desde la Residencia se tiene la oportunidad de trabajar en el tiempo libre del alumnado y, dentro de ese tiempo libre, en las actividades de ocio. De este modo, se cuenta con otros momentos educativos fuera del aula y con otros contextos en los se puede trabajar la igualdad de género desde otras perspectivas:

- Las normas, las rutinas, los horarios, etc., donde se puede poner de manifiesto la igualdad de género en el cumplimiento de las mismas y terminar con costumbres del tipo «como eres chico...» o «como eres chica...».
- La convivencia con el personal de la finca, de la cocina, de la limpieza, etc., puestos de trabajo con diferentes tareas y muy diferenciados por género hasta ahora en nuestra sociedad. El objetivo es eliminar los prejuicios y estereotipos en el trato con unas y con otros, valorando la capacidad que tienen para acceder a un puesto, y acabar con la idea de que hay trabajos «fáciles realizados por mujeres, como limpiar» y «trabajos difíciles realizados por hombres como atender el ganado».
- El tiempo de ocio. ¿Qué tipo de ocio se decide y quién lo disfruta? El taller de cocina fue una propuesta bien acogida por parte de la mayoría del alumnado y en la que la participación fue muy activa, y se aprovechó para romper con roles establecidos desde las familias.
- Cuestiones de convivencia que surgen. ¿Cómo se resuelven? Se reflexiona si en las resoluciones propuestas está de forma implícita la diferencia por género o no.
- Revisión de las diferentes actuaciones desde el grupo de igualdad, espacio donde se evalúa si las actuaciones que se llevan a cabo respetan la igualdad de oportunidades y de trato.

6.2. Acompañar a la escuela unitaria: EOEIP Calamocha (Teruel)

Tal y como recoge la Orden de 30 de julio de 2014 de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, de creación de servicios de orientación educativa, de titularidad de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el marco de los servicios generales de orientación educativa, los Equipos de Orientación Educativa de Infantil y Primaria deben desarrollar sus funciones en los centros públicos que impartan las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil y Educación Primaria.

Esta función de orientación se plasma en las tareas de acompañamiento que realizan las orientadoras con relación al profesorado, al equipo directivo y a las familias en aquellos casos en los que se detecta en el alumnado alguna cuestión que interfiere en sus avances académicos o en su conducta. Para el caso de ser necesaria la intervención con las familias, los equipos de orientación cuentan con la figura de la Profesora Técnica de Servicios a la Comunidad, cuyas funciones están relacionadas con la detección y mediación en situaciones de riesgo socio-educativo.

En el *Encuentro* se abordó la realidad de la escuela rural en núcleos pequeños de población en Aragón, que llega a abarcar zonas muy extensas con población variable. En concreto, se dio a conocer la experiencia del Equipo de Orientación de Infantil y Primaria (EOEIP) de Calamocha, que atiende a dos colegios de Infantil y Primaria de doble vía situados en Calamocha y Monreal del Campo, cuatro centros rurales agrupados (con varias escuelas unitarias y cinco escuelas Infantiles), que abarca a localidades que pertenecen a las comarcas del Campo de Daroca, Jiloca y Comunidad de Teruel. Sara Lucas Recio, orientadora del equipo y encargada de la correspondiente presentación, señaló que entre las funciones del Equipo de Orientación de Infantil y Primaria está la del asesoramiento y formación de los equipos docentes de los centros que atienden. Desde el comienzo se vio la necesidad de trabajar de forma conjunta con el alumnado y el profesorado el tema de la prevención de la violencia de género y, como resultado de estos planteamientos, se gestó el taller *Quiero Compartir*. Con dicha iniciativa se pretende sensibilizar a la población sobre la violencia de género, hacer visible dicha violencia, prevenirla y proporcionar la formación necesaria para que las víctimas reconozcan cuándo deben pedir ayuda.

El taller surgió en la Mesa de prevención de Violencia de Género en la Comarca del Jiloca, creada en 2011 e integrada por profesionales de Educación, Sanidad, Servicios Sociales, Justicia y Fuerzas de Seguridad del Estado. Desde Educación participa la profesora de Servicios a la Comunidad del EOEIP y un orientador de Secundaria. En este foro se toman acuerdos para trabajar la prevención en cada uno de los ámbitos y es en el EOEIP donde se decide la realización del taller en cuestión. Los pasos llevados a cabo para implantar *Quiero compartir* fueron los siguientes:

- Realización del programa.
- Presentación al Equipo Directivo y a la Comisión de Coordinación Pedagógica de cada centro.
- Aprobación por el Consejo Escolar de cada centro.
- Implantación en el curso siguiente (2011/12).

El Taller está dirigido al alumnado de 6.º de Primaria. Se realiza todos los años en los colegios y cada dos años en los centros rurales agrupados (alumnado de 5.º y 6.º). Está compuesto por las siguientes actividades:

- Charla: «La violencia en el hogar y su incidencia en los niños»
- Díptico informativo para las familias.
- Una actividad previa a cada sesión, realizada en casa.
- Dos sesiones de una hora y media con los alumnos/as.

El programa de actividades tiene fijados los siguientes objetivos:

- Fomentar el análisis crítico de la construcción social de género.
- Promover valores encaminados a la igualdad.
- Detectar las actitudes sexistas que aún prevalecen en la sociedad.
- Reflexionar sobre los tipos de violencia que existen.
- Promover soluciones e iniciativas personales ante la desigualdad.

A través de diferentes actividades y dinámicas se estimula la participación del grupo para trabajar distintos conceptos y temas con la comunidad educativa, atender a interrogantes sobre el tipos de violencia que conocen, analizar cuáles no se reconocen como violencia de género aunque lo sean, y determinar qué realidad se considera maltrato, qué violencia se percibe en el día a día, qué puede hacer cada cual al respecto y a quién se podría pedir ayuda. Por otra parte, se revisan las fases de la violencia de género y se procede al análisis de la violencia escolar y de la violencia de género (fines, formas, consecuencias, perfil, etc.).

La evaluación de los talleres se realiza teniendo en cuenta la experiencia de las profesionales que lo han llevado a cabo, la idoneidad de materiales y dinámicas, el interés del alumnado, la evaluación del alumnado, la temporalización y la consecución de los objetivos. Con el fin de lograr una visión de conjunto, se invita a los centros a que aporten datos en esta evaluación para, de esa manera, poder introducir las mejoras necesarias en cursos posteriores.

7. CONCLUSIONES

Una vez analizadas todas las experiencias expuestas se llegó a la conclusión de que existen en la actualidad abundantes prácticas de calidad en educación en igualdad de género en Aragón y que, en general, dichas prácticas surgen de la iniciativa de los propios centros que son los que, tras detectar las deficiencias, planifican y organizan las actuaciones de mejora que consideran necesarias.

Es cierto que en ocasiones la Administración acompaña estos esfuerzos, pero no siempre, y se entendió que su implicación constante es absolutamente necesaria para que la educación en igualdad sea un hecho y no únicamente una responsabilidad personal nacida de la buena voluntad de profesionales (en su gran mayoría mujeres) que ejercen su labor en el ámbito de la docencia.

Ahora contamos con la Ley 7/2018, de 28 de junio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, a la que tenemos que dar espacios de implementación y llevarla a cabo en cada contexto con determinación.

Las siguientes conclusiones permiten hacer más visibles las ideas comparadas en el ámbito de la educación no universitaria durante el *Encuentro* y dan cuenta del panorama existente en la actualidad:

PUNTOS FUERTES DE NUESTRA PRÁCTICA

- Profesorado comprometido con la educación en igualdad en los distintos ámbitos educativos.
- Ejemplos muy representativos de centros escolares (CEIP Guillermo Fatás de Zaragoza, IES Rodanas de Épila, CEE Gloria Fuertes de Andorra, etc.) que pusieron en marcha planes de igualdad realizados por toda la comunidad educativa, antes de que obligara a ello la Administración educativa.

PUNTOS FUERTES DE NUESTRA PRÁCTICA (cont.)

- Amplia red de centros en la Comunidad Autónoma de Aragón que se hacen eco de la necesidad de educar en igualdad.
- Oferta formativa de los centros de Formación de Profesorado para aprender estrategias y metodologías con las que trabajar la igualdad desde los centros.
- Convocatorias de proyectos de innovación en los que trabajar aspectos esenciales en educar en igualdad.
- Creación de *Creciendo en Violeta – Creixendo en Morau*, asociación en la que participan tituladas, estudiantes y profesorado del Ciclo Superior de Promoción de Igualdad de Género y del Máster Universitario en Relaciones de Género de la Universidad de Zaragoza, para el asesoramiento en materias de igualdad, entre otros objetivos.

NECESIDADES ACTUALES A CUBRIR

- Elaboración y actualización permanente de una relación de centros que trabajan la educación en igualdad de una forma continuada para establecer una red entre los mismos.
- Bases de datos complementarios que visibilicen el trabajo que se realiza desde los centros y desde los equipos de orientación en la educación en igualdad.
- Formación más precisa sobre temas concretos que surgen de la experiencia diaria.
- Obligación de formación en educación con perspectiva de género en la formación inicial y continuada del profesorado, tal y como recoge la Ley 7/2018 de 28 de junio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Obligación de formación en educación con perspectiva de género en cualquier disciplina universitaria.
- Exigencia de la titulación de Promotora de Igualdad de Género o Máster Universitario en Relaciones de Género de la Universidad de Zaragoza por parte de la Administración pública para cubrir los puestos de trabajo de Promotoras y Agentes de Igualdad, por ser las dos únicas titulaciones regladas en la Comunidad Autónoma que garantizan la formación suficiente para su desempeño.

OBJETIVOS A CORTO PLAZO

- Dar visibilidad a todos aquellos centros educativos y equipos de orientación que estén poniendo en práctica metodologías, contenidos y espacios acordes con la educación en igualdad.
- Crear una red para los centros docentes, desde la que trabajar sobre objetivos que ayuden a alcanzar la igualdad de género como una constante y una realidad en la educación que se ofrece.

OBJETIVOS A CORTO PLAZO (cont.)

- Poner en valor las prácticas que ofrecen un valor añadido en la educación en igualdad de género, tal y como indica la Ley 7/2018 de 28 de junio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Diseñar, junto a los centros de Formación de Profesorado, un itinerario formativo necesario para la formación en igualdad de género de las y los docentes que ya están en la práctica educativa.
- Garantizar el éxito profesional del colectivo *Creciendo en Violeta – Creixendo en Morau*, compuesto por tituladas, estudiantes y profesorado del Ciclo de Promoción de Igualdad de Género y del Máster Universitario en Relaciones de Género de la Universidad de Zaragoza, para que desde su formación y experiencia puedan asesorar, definir, planificar, implementar y evaluar aquellas acciones necesarias para educar en igualdad a lo largo de la vida.

OBJETIVOS A MEDIO PLAZO

- Inclusión de la enseñanza de estrategias y contenidos educativos relacionados con la educación en igualdad de género en la formación del profesorado, tanto de Educación Infantil y Primaria como de Secundaria.
- Asistencia y acompañamiento por parte de la institución educativa en la inclusión de la igualdad de género en los centros educativos, facilitando la creación de espacios, y tiempos en los que trabajarla de una forma transversal.
- Trabajar la perspectiva de género desde la riqueza y diversidad cultural que se da en los centros educativos de Aragón. Con tal objeto, se proponen equipos de trabajo, asesorados por el Centro Aragonés de Recursos para la Educación Inclusiva, para valorar las diferentes necesidades y realidades de los centros aragoneses en la materia de igualdad de género.
- Necesidad de implantar cuanto antes la formación en educación con perspectiva de género en cualquier disciplina universitaria.

3

MUJERES, GÉNERO Y FEMINISMO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR¹

Nieves Ibeas Vuelta

Las enseñanzas universitarias conforman espacios específicos de socialización del alumnado con relación a la formación, a la investigación y a su ámbito de estudio. Con todo, más allá de los análisis teóricos y de las estadísticas, en pocas ocasiones se tiene en cuenta la dimensión del género —concepto inestable y cambiante según las interacciones producidas— y mucho menos suele ser considerado un factor de calidad del sistema.

1. EL DEBATE SOBRE LA CALIDAD EN EL ESPACIO EUROPEO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Dada su vocación de defensor e impulsor de la igualdad entre mujeres y hombres, el proyecto de convergencia para la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (en adelante, EEES)² —conocido también como

1 Nuestro agradecimiento a las profesoras Elvira Burgos Díaz, Carmen Peña Ardiz, Susana Torrente Gari y Pilar Vicente Serrano, integrantes de la Mesa «Del marco normativo a la realidad docente en la realidad docente universitaria en la Universidad de Zaragoza», así como a su coordinadora, la profesora M.^a Ángeles Millán Muñío, directora de la Cátedra sobre Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza. Sus intervenciones abordaron la situación de la universidad con claridad y abrieron debates candentes desde una perspectiva crítica lúcida y comprometida con la perspectiva de los estudios feministas en la Universidad de Zaragoza que dieron lugar a interesantes argumentaciones. Sobre dichas contribuciones y los resultados de estos debates se asienta buena parte del contenido de este capítulo.

2 Respecto del origen, la estructura y objetivos del EEES, véase <<http://www.eees.es/>>.

Plan Bolonia o Modelo Bolonia—³ fue contemplado en su origen como la oportunidad de incorporar y naturalizar los Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género (EMFyG), y los enfoques derivados de los mismos como factor de calidad universitaria (Menéndez, 2014).

Conviene recordar que la construcción de dicho espacio obliga en teoría a las universidades a asumir la integración de estos estudios en sus programaciones. Sin embargo, hasta el momento han primado las buenas intenciones y una acusada «indefinición de las directrices para elaborar planes de estudio y los Reales Decretos que establecen la estructura de las enseñanzas de grado y posgrado» (Vicente Serrano y Larumbe Gorraitz, 2010: 30),⁴ sin que se hayan activado los procedimientos institucionales de acompañamiento y evaluación de la calidad del sistema universitario.

Vinculada al nacimiento del nuevo espacio EEES, en 2001 se crea la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA),⁵ una de las tres primeras agencias en entrar a formar parte de la European Quality Assurance Register for Higher Education (EQAR) en 2007. Sin embargo, a pesar de esa dimensión europea,⁶ no parece haber tenido ningún papel hasta el momento en la sensibilización sobre la dimensión de género en las enseñanzas universitarias españolas en general y en las aragonesas en particular, y tampoco sobre la pertinencia de introducir cambios al respecto en el sistema univer-

3 Para una historia del proceso Bolonia, véase la información incluida en la página <<http://www.ehea.info/pid34248/history.html>>.

4 El estudio de Pilar Vicente Serrano y María Ángeles Larumbe Gorraitz, profesoras de la Universidad de Zaragoza, constituye una revisión interesante sobre el proceso y resulta muy útil para contextualizar buena parte de las experiencias vividas hasta entonces en dicha institución.

5 ANECA es el órgano de evaluación de la calidad de la educación superior de alcance nacional encargado de realizar actividades de evaluación, certificación y acreditación del sistema universitario español con el fin de su mejora continua y adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Posteriormente se convertiría en un Organismo Autónomo, adscrito al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, por el artículo 8 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.

6 Textos recientes como el *Enfoque al aseguramiento de la calidad de los programas-conjuntos*, señalado como el documento de política universitaria adoptado por los ministros de educación en la Conferencia de Ereván de mayo de 2014, traducido por ANECA con un lenguaje no inclusivo, carece de toda referencia al género (<<http://www.aneca.es/Sala-de-prensa/Noticias/2017/Enfoque-al-aseguramiento-de-la-calidad-de-los-programas-conjuntos>>).

sitario. A modo de ejemplo, el Protocolo de Evaluación para la Verificación de Títulos Universitarios Oficiales (Grado y Máster) aprobado en 2008, en el que se definen los criterios y directrices aplicables en el proceso de evaluación, no tiene en cuenta ni la dimensión ni la perspectiva de género.

En 2011, el Protocolo de Evaluación para la verificación de títulos universitarios oficiales de ANECA aborda muy tímidamente y sin concreción el compromiso de las titulaciones en relación con la igualdad. Se limita a referirse al fomento de los «valores democráticos» y de «una cultura de paz» (cap. 4.2), y a señalar que «en los planes de estudio *en que proceda*⁷ se deberán incluir enseñanzas relacionadas con los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres» (cap. 5).⁸

Cierto es que entre los principios de actuación de la Agencia publicados a finales de 2015⁹ se encuentran los de igualdad de género y no discriminación (art. 7.1f), y que la ANECA asume que «debe instrumentar las oportunas medidas para dar cumplimiento» a los mismos. Por lo tanto, es de esperar que ANECA, responsable del cumplimiento de la normativa legal vigente, rectifique cuanto antes su actitud de dejación evidenciada hasta el momento y asuma su obligación de poner en valor tanto la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudios como el trabajo realizado en este sentido por el profesorado y por las propias instituciones universitarias.

En el caso de Aragón, la creación de la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA) —prevista en el Título VI de la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón— da lugar a la agencia oficial de evaluación de la enseñanza superior de la Comunidad Autónoma, encargada de garantizar y promover la calidad del sistema universitario de Aragón. Como sucede con la ANECA, su existencia tampoco ha tenido hasta el momento ninguna repercusión a la hora de impulsar cambios en el sistema universitario aragonés en relación con la aplicación del enfoque de género y el cumplimiento de las leyes vigentes al respecto. En consecuencia,

7 La cursiva es mía, para poner de manifiesto la ambigüedad y los límites de tal expresión.

8 El Protocolo está accesible en la web de la ANECA: <<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/VERIFICA/Verificacion-de-Grado-y-Master/Documentacion-y-herramientas>>.

9 Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. *BOE*, 18 de diciembre de 2015, núm. 302, pp. 119063-119081.

también la ACPUA debería adaptarse a la realidad y reorientar con la mayor brevedad posible sus planteamientos para considerar la incorporación de la perspectiva feminista y de género en el sistema universitario aragonés como factor de calidad universitaria. Tiene la obligación de, como mínimo, atenerse estrictamente a los principios del EEES y a la legislación vigente relativa a las medidas de protección integral contra la violencia de género y a la igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro, en este caso, del ámbito universitario.

2. LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LAS MUJERES, FEMINISTAS Y DE GÉNERO¹⁰

Las contribuciones realizadas en el ámbito de los Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género (EMFyG) en la enseñanza universitaria de las últimas décadas han sido objeto de estudio recogido en trabajos valiosos que ponen de manifiesto cómo, salvo raras excepciones, la introducción de contenidos en los currículos universitarios se ha ido produciendo sobre todo a través de asignaturas optativas y de libre elección en licenciaturas y grados, y, con anterioridad a la puesta en marcha de estudios de postgrado específicos, a través de programas de Doctorado.

1.º Congreso Los estudios sobre las mujeres, de género y feministas. Grados y postgrados en el Espacio Europeo de Educación Superior (2006)

En noviembre de 2006 tuvo lugar el *1.º Congreso Los estudios sobre las mujeres, de género y feministas. Grados y postgrados en el Espacio Europeo de Educación Superior*,¹¹ organizado por la Secretaría General de Políticas de Igual-

10 Nuestro agradecimiento a la profesora Ángela Cenarro Lagunas (directora del programa de Doctorado Relaciones de Género y Estudios Feministas), al profesor Santiago Boira Sarto (coordinador del Máster Universitario en Relaciones de Género), así como a las profesoras Isabel Ortega Sánchez (profesora del Máster y doctorada en dicho Programa) y Pilar Arranz Martínez (moderadora de la Mesa de debate y directora del Observatorio de Igualdad de la Universidad de Zaragoza), por su participación en el *Encuentro*.

11 El congreso fue promovido por la Secretaría General de Políticas de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia, y se celebró en la Universidad Complutense de Madrid, los días 20 y 21 de noviembre de 2006.

dad. En enero de 2008, salió a la luz un CD con el título *Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género*, publicado por el Instituto de la Mujer. En su prólogo (1-2) se reconoce la existencia de un progreso «constante» pero «insuficiente»¹² y se llama la atención sobre dos nuevos factores que suponen una excelente oportunidad para incluir en las titulaciones «asignaturas con perspectiva de género y estudios específicos sobre las mujeres, el feminismo y la igualdad»: el reto europeo de impulsar cambios en esta dirección y la entrada en vigor, por vez primera, de una ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las firmantes no evidenciaban demasiado optimismo, puesto que la experiencia ya había demostrado las frecuentes reticencias del espacio académico ante la posibilidad de «inclusión de los EMFyG en las universidades y centros de investigación» y, en general, ante los cambios, «particularmente en relación con las mujeres y con los estudios sobre ellas y desde su perspectiva». Uno de los temas centrales de debate giró en torno a la conceptualización de estos estudios cuya docencia, investigación y evaluación de resultados exigen formación y reconocimiento específicos, «como cualquier otro campo del saber», y se puso de relieve el gran escollo que representa su falta de legitimidad como área de conocimiento.

Declaración histórica de AUDEM (2006)

En ese mismo año 2006, la Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres (AUDEM) asumió una contundente *Declaración por la plena integración de los estudios de las mujeres, feministas y de género en el espacio europeo de educación superior*:

Creemos que la presencia y consideración de los Estudios de las Mujeres en la Universidad española dista mucho de lo que exigen las circunstancias actuales, tanto por la demanda social, como por los cambios que la Universidad española se verá obligada a adoptar en el proceso de convergencia con el Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

12 Las firmantes del Prólogo del documento fueron Soledad Murillo de la Vega, Rosa Peris Cervera y Capitolina Díaz, entonces secretaria general de Políticas de Igualdad, directora general del Instituto de la Mujer y directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia, respectivamente.

Las demandas de las universitarias, vinculadas sobre todo a la actividad investigadora, partían de la importancia clave de los EMFyG en ese nuevo engranaje europeo que se perfilaba en aquel entonces, y al que nos hemos referido anteriormente. Consideraban que, por razones de índole social, política, y académica, la Universidad española tenía que asumir, «de manera inaplazable», dos cuestiones fundamentales: (I) la incorporación institucional de modelos concretos de Estudios Feministas, de Mujeres y de Género a la enseñanza universitaria y un compromiso firme y explícito a favor de la igualdad y (II) la no discriminación entre los sexos que debía materializarse en la creación de estructuras y asignación de recursos orientados a tal fin dentro de la propia Universidad. Para llevar a efecto dichos objetivos, se plantearon las siguientes reflexiones y requerimientos:

1. Inclusión de un Título de Grado de Estudios de las Mujeres en el catálogo de las nuevas Titulaciones de Grado que contempla el Espacio Europeo de Educación Superior, para dar respuesta fundamentalmente a los perfiles profesionales derivados de las políticas de igualdad que necesariamente habrán de ponerse en marcha en un futuro inmediato.
2. Inclusión de asignaturas troncales y obligatorias adaptadas a las diferentes titulaciones universitarias dirigidas a introducir la aportación de los estudios de género en las distintas disciplinas, teniendo en cuenta las que ya se imparten desde hace años como «optativas» o de «libre elección».
3. Asegurar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las disciplinas académicas mediante su inclusión en los Objetivos, y los Contenidos Formativos comunes de cada Titulación, que, de acuerdo con el decreto de Grado, están constituidos por los conocimientos, aptitudes, capacidades y destrezas necesarios para alcanzar los objetivos formativos del título, y que han de ser establecidos en la Directrices Generales Propias de cada Titulación, cuya definición corresponde al Consejo de Coordinación Universitaria, del Ministerio de Educación y Ciencia.
4. Incluir en los Estudios de Postgrado, un Postgrado, Doctorado y Master, con una misma denominación de Postgrado en Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género para todo el ámbito de la Universidad Española, en el que luego puedan insertarse las propuestas concretas de cada Universidad.
5. La impartición de esta docencia exige, a su vez, la creación de un Área de Conocimiento de Estudios de las Mujeres en cada Universidad.
6. Que la inclusión de la perspectiva de género a los diferentes niveles señalados sea considerada como un criterio de calidad en la Guía de Evaluación de la ANECA.

7. Para garantizar la correcta incorporación y desarrollo de la perspectiva de género al nuevo diseño de la docencia universitaria, se deberá:
- procurar la correspondiente formación del profesorado tanto en el estadio inicial, como a través de la formación continua.
 - incorporar a personas expertas en esta materia a los diferentes ámbitos científicos y organismos públicos vinculados a la organización y desarrollo de la docencia, así como a los dedicados a la concesión y evaluación de los proyectos y la actividad investigadora. (Pérez Carcedo, 2006).

El objetivo 3 del eje Conocimiento del *Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011* —«Fomentar el conocimiento desde la perspectiva feminista, de las mujeres y del género»— incluía una tibia actuación al respecto: «Estudiar la posible asignación de un código específico a los Estudios de las Mujeres, Feministas y del Género, dentro de la nomenclatura de la UNESCO». ¹³ Sin haberse resuelto esa cuestión, en febrero de 2013, la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación recogía la integración de la perspectiva de género como un principio fundamental en las políticas públicas de I+D+i, según señala el documento *Científicas en Cifras 2013 Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científicas*, elaborado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad, ¹⁴ sin lograr el reto planteado.

La falta de decisión política para proporcionar a estos estudios la legitimidad que merecen está en el origen de la constitución de la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género, ¹⁵ el 23 de septiembre de

13 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, p.13. Disponible en red: <<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0375.pdf>>.

14 <http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2013.pdf>. La serie *Científicas en Cifras* se inicia en 2007 con la denominación *Académicas en Cifras*. Los resultados del último informe accesible de 2015 siguen destacando la lentitud del avance de la carrera universitaria hacia la igualdad de género. Precisamente 2015 fue un año considerado clave en el contexto de la Unión Europea para el avance de las políticas de igualdad de género en la I+D+i. En primer lugar, por la aparición de la *Hoja de Ruta del ERA (2015-2020)*; además, porque el Parlamento Europeo adopta el 9 de septiembre de 2015 una Resolución sobre las carreras profesionales de las mujeres en ámbitos científico y académico y techos de cristal existentes.

15 <<https://plataformauniversitariafemgen.wordpress.com/>>.

2016, con la participación de más de 40 entidades universitarias, agencias de investigación y asociaciones, entre las que se encuentra la Universidad de Zaragoza, representada a través de su Cátedra sobre Igualdad y Género. Entre sus objetivos fundamentales, la Plataforma contempla «exigir el cumplimiento de la ley en materia de igualdad de género, trabajar para la creación de un área de conocimiento específica, así como no retroceder en los avances conseguidos hasta la fecha».

En resumen, el documento del Instituto de la Mujer *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas* confiaba en que 2011 significaría un momento crucial para que la Universidad se convirtiera en líder y modelo para la sociedad en la lucha por la igualdad (2010: 64), pero no fue así. Los debates del *Encuentro Aprender con perspectiva de género* en 2017 demostraron que queda mucho reto pendiente y alertaron sobre la gravedad y preocupación que implican que, doce años después de la Declaración de AUDEM y a más de diez años de la celebración del citado Congreso de 2006, las reivindicaciones sigan aún vigentes puesto que han sido reiteradamente incumplidas.

Sin embargo, la falta de una decisión política favorable no ha impedido que prosiguiera el trabajo en el seno de estudios superiores. Como resultado del desarrollo legislativo pero, sobre todo, gracias a las demandas y a la presión ejercida por profesionales feministas y grupos de investigación en estudios feministas y de género de las diferentes universidades, se han ido institucionalizando estos estudios y fomentando el desarrollo de políticas de igualdad de forma diferente en cada universidad. En estos casos, el carácter vocacional es indudable, como también lo son la falta de apoyo económico, jurídico y económico global necesario para garantizar «pasos firmes hacia la igualdad de género efectiva» (Pastor Gosálbez y Acosta Sarmiento, 2016: 260).

3. PERSPECTIVA DE GÉNERO, FEMINISMO Y LEYES REGULADORAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

3.1. Normativa estatal reguladora de las actividades universitarias

La promulgación de la Ley de Igualdad conllevó la modificación de textos legislativos orgánicos y, entre ellos, los relativos al ordenamiento del sistema educativo en todos sus niveles, con el fin de adecuarlos a la nueva realidad social y política, e introdujo responsabilidades en el ámbito de la educación

superior. Con relación a la enseñanza superior, su artículo 25 establece que 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» para que, con tal finalidad, promuevan:

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

La Ley acreditaba de este modo la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con la intención de combatir los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, pensando esencialmente en los derechos de las mujeres.

En el ámbito universitario, apenas unas semanas después de la promulgación de la Ley de Igualdad, es aprobada la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades.¹⁶ La reflexión expresa sobre el género era prácticamente inexistente en el texto modificado, pero la reforma no llega por la necesidad de resolver dicha omisión, aspecto que no deja de ser secundario en la argumentación.

El cambio busca ante todo corregir las «deficiencias de funcionamiento detectadas» en los últimos cinco años e incorporar elementos para la mejora de la calidad de las universidades españolas. El preámbulo alude al «papel de la universidad como transmisor esencial de valores» y asume que «el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe llegar, sin duda, a la universidad». Reconoce asimismo que se precisa un «nuevo modelo de enseñanzas»

16 *BOE*, 13 de abril de 2007, núm. 89, pp. 16241-16260. La reflexión expresa sobre el género era prácticamente inexistente en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (*BOE*, 24 de diciembre de 2001, núm. 307, pp. 49400-49425).

que aporte «una manera diferente de entender la universidad y sus relaciones con la sociedad», para ofrecer «una formación de calidad que atienda a los retos y desafíos del conocimiento y dé respuesta a las necesidades de la sociedad». En ese contexto y en referencia al papel de la Universidad como trasmisora de valores, dicha Ley parte del reconocimiento del «reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad».¹⁷

Además de establecer que la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como la igualdad de oportunidades, son valores que las universidades han de incorporar en su estructura y funcionamiento como objetivo propio para proyectarlos a la sociedad, la Ley introduce con su disposición adicional duodécima la obligación de que las universidades cuenten entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

Sin embargo, el texto legal elude cualquier regulación destinada a la inclusión de materias relacionadas con el género y la igualdad, y a la aplicación de una perspectiva feminista o de género en las distintas actividades universitarias y, en concreto, en la docencia. Como recuerda M.^a Nieves Saldaña, precisamente nada se había previsto en relación con la actividad docente hasta entonces, pese a representar «una de las principales funciones de la Universidad a través de la cual se transmite el valor de la igualdad de mujeres y hombres» (2011: 7), pero la reforma legislativa volvió a evitar entrar en esta cuestión y tanto el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales¹⁸ como sus modificaciones posteriores tampoco lo hicieron.

17 Véase al respecto el Preámbulo de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, publicada en el *BOE*, 13 de abril de 2007, núm. 89, pp. 16241-16260.

18 Según su artículo 1, dicho real decreto tiene por objeto «desarrollar la estructura de las enseñanzas universitarias oficiales, de acuerdo con las líneas generales emanadas del Espacio Europeo de Educación Superior y de conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su nueva redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior», pero no entra en inclusión de estudios de las mujeres, feministas o de género, y los posteriores tampoco lo hacen. *BOE*, 30 de octubre de 2007, núm. 260, pp. 44037-44048.

Un año después, el primer objetivo estratégico del sexto eje *Conocimiento del Plan Estratégico 2008-2011* será «Formalizar los Estudios Feministas, de las Mujeres y del Género en el ámbito universitario»,¹⁹ apuntando que «solo quedaba estar a una mayor concreción de los mecanismos de inclusión de la igualdad de género en la regulación que hiciera el Gobierno de las directrices y criterios para la adopción de los estudios oficiales» (79-80).

3.2. El marco normativo aragonés

Cuando la Ley de Igualdad entra en vigor en 2007, Aragón cuenta ya con legislación universitaria propia y, en concreto, con la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón.²⁰ El texto de esta ley aparece redactado con lenguaje inclusivo pero, paradójicamente, adolece de una falta de perspectiva de género en su desarrollo y de una mínima reflexión al respecto. De hecho, tan solo cabe mencionar una referencia obligada a la desigualdad (art. 23) sobre los derechos del alumnado y, entre ellos, el derecho a no sufrir «discriminación alguna por razón de nacimiento, género, orientación sexual, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social».

Más tarde, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación²¹ instaura la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, indicando «que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres» (Preámbulo). En este sentido, y para dar respuesta a los principios establecidos en la Ley de igualdad, incorpora una disposición adicional decimotercera sobre «Implantación de la perspectiva de género», cuyo apartado segundo hace explícitos compromisos demandados desde hacía años:

19 Dicho objetivo comprendía el apoyo al desarrollo de Estudios específicos sobre las Mujeres (1.1), a la creación y consolidación de los Seminarios e Institutos de Estudios de las Mujeres, Feministas y del Género (1.2), y el impulso a la inclusión de la perspectiva de género en las materias troncales de los grados, especialmente en las Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Salud. [Enlace: <<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0375.pdf>>, pp.79-80. Consulta: 26/02/18].

20 BOA, 24 de junio de 2005, núm. 75, pp. 8038-8058.

21 BOE, 2 de junio de 2011, núm. 131, pp. 54387-54455.

La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación».

En la actualidad, Aragón cuenta con una Ley 9/2003, de 12 de marzo, de Fomento y Coordinación de la Investigación, el Desarrollo y Transferencia de Conocimientos en Aragón que aún no ha integrado estas obligaciones, y que se encuentra pendiente de reforma. Es de suponer que la futura modificación legislativa incorporará el avance de las políticas de igualdad de género en la I+D+i dentro de la Unión Europea, considerada prioritaria para el desarrollo de la Hoja de ruta del Espacio Europeo de Investigación (ERA) 2015-2020. La promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación es un compromiso de la Comisión Europea, y el artículo 16 del Reglamento (UE) n.º 1291/2013 por el que se establece el programa Horizonte 2020 (H2020), están dedicados específicamente a la igualdad de género:

[el programa H2020] garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación. Se prestará especial atención a garantizar el equilibrio entre los sexos, según lo permita la situación sobre el terreno de la investigación y la innovación en cuestión, en los grupos de evaluación y en los grupos consultivos y grupos de expertos. La dimensión de género se integrará adecuadamente en el contenido de investigación e innovación de las estrategias, programas y proyectos, y se hará un seguimiento de la misma en todas las etapas del ciclo de investigación.

Desde este punto de vista, a los estudios feministas y de género se les exige ser competitivos dentro de un panorama de investigación donde se prima la excelencia, cuando, como ya hemos apuntado líneas atrás, la aplicación del enfoque de género y la igualdad no son considerados factores de

calidad y excelencia. En este sentido, la crítica feminista ha cuestionado que la ciencia pueda construirse sobre la idea de excelencia «como un logro individual competitivo, en lugar de una producción del conocimiento colectiva y relacional» dentro de una concepción hegemónica, como bien explican Ana M. González Ramos y Beatriz Revelles Benavente (2017: 1374). En un interesante y esclarecedor estudio sobre el mito de la supuesta objetividad de la excelencia en la ciencia y sobre la necesaria revisión de tal concepción, las autoras lo desarticulan con fundamentos teóricos sólidos. Su trabajo pone en cuestión la presunta igualdad de oportunidades de investigadoras e investigadores para lograr objetivos profesionales que «oculta la materialización de opresiones invisibles y sostiene desigualdades hacia las diferencias de las mujeres», aunque solo sea porque, como ya defendiera Foucault, y ellas mismas recuerdan, el conocimiento siempre ha implicado poder, y porque «una distribución *asimétrica de conocimiento* siempre ha implicado una distribución jerárquica del poder» (1375).

Por otra parte, en un reciente estudio sobre el programa H2020, Asunción Bernárdez Rodal (2017: 55) aclara que la noción de excelencia empleada se adecúa más a la realidad de Estados Unidos que a la europea, y no se ahonda en las diferencias sociales, ideológicas o políticas que las separan:

Los parámetros de la excelencia en todo caso están diseñados para una investigación tecnológica aplicada, y difícilmente extrapolables para investigaciones que tienen que ver con el desarrollo social y la igualdad.

Precisamente, la realidad de la investigación y de la innovación en los Estudios de Género y Feministas no puede ser comprendida sin tener en cuenta uno de los grandes temas pendientes: el desarrollo de asignaturas básicas en los estudios de Grado.

En este sentido, la aprobación de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece un compromiso institucional ineludible desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades en la enseñanza superior:

Artículo 35. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.

1. Las enseñanzas superiores en Aragón garantizarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentarán el conocimiento de su significado y alcance.

2. Las universidades aragonesas promoverán la implantación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, en sus asignaturas y en los proyectos docentes:
 - a) En el ámbito de la educación superior, los materiales curriculares carecerán de prejuicios, estereotipos sexistas o culturales discriminatorios.
 - b) Las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y se impulsará la especialización de cursos de postgrado y doctorados en formación de género y la creación de seminarios universitarios de estudios de la mujer.
 - c) El sistema universitario aragonés fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente mediante la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
 - d) Las universidades aragonesas promoverán la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados, comités de personas expertas y en la comisiones de selección y evaluación.
 - e) Las universidades aragonesas revisarán sus planes de estudios para identificar sesgos de género y revertirlos.
 - f) Se establece la obligatoriedad para el profesorado y los demás agentes educativos de las enseñanzas superiores de recibir formación en género, en relación con su labor docente y con la materia de la propia especialidad.

De acuerdo con esto, la ley incluye un artículo específico en relación con la docencia e investigación que, por lógica y coherencia, deberá verse reflejado en los textos legales que regulan la ciencia y la investigación en Aragón:

Artículo 36. Igualdad de oportunidades en el ámbito de la docencia e investigación.

1. El sistema universitario aragonés y el resto de Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.
2. Las universidades aragonesas promoverán que se reconozcan los estudios de género como mérito en la evaluación de la actividad investigadora.

3. Las universidades aragonesas promoverán la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Aragón, con el resto de España y con Europa.
4. El Gobierno de Aragón apoyará la creación, desarrollo y mantenimiento de cátedras de estudios de género.
5. Las universidades aragonesas impulsarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

3.3. Género y feminismo en los Estatutos de la Universidad de Zaragoza

La Universidad de Zaragoza es la única universidad pública de Aragón y está reconocida en la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón²² como el «elemento central del sistema universitario de Aragón» (art. 3).

Entre sus valores propios, la Universidad de Zaragoza reconoce expresamente «la libertad, fraternidad, justicia social, el pluralismo, el respeto de las ideas y el espíritu crítico, así como la búsqueda de la verdad, la convivencia pacífica y la defensa de los derechos humanos. Igualmente, la atención a la eliminación de la desigualdad social y la discriminación por razón de género». Sus Estatutos, aprobados en 2004,²³ fueron modificados en 2011,²⁴ cuatro años después de la aprobación de la Ley de Igualdad, que tuvo un efecto liviano sobre la norma universitaria, puesto que el único cambio claro relacionado con esta ley reside en la introducción de una disposición adicional undécima sobre «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*.

22 BOE, 23 de agosto de 2005, núm. 201, pp. 29257-29279.

23 Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón.

24 Decreto 27/2011, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón.

La norma resultante no alude de hecho en ningún momento a un compromiso explícito de la Universidad de Zaragoza con la igualdad de las mujeres y los varones que forman su comunidad universitaria, salvo en la mencionada disposición adicional. Tampoco plantea la adopción de medidas para prevenir o eliminar discriminaciones por razón de sexo, ni remite a los principios de igualdad de oportunidades, ni al respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo o al impulso de la investigación en materia de igualdad y apoyo a la formación de investigadoras e investigadores en este ámbito, como sí sucede en otras universidades del Estado español. Cabe esperar, por tanto, que en una futura reforma el texto sea actualizado en este sentido para adecuarlo a la realidad social y legislativa, si bien para ello es absolutamente necesario que exista una masa crítica suficiente que así lo entienda dentro la comunidad universitaria.

4. DOCUMENTO *DIAGNÓSTICO*: ALGUNOS DATOS SOBRE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

La Universidad de Zaragoza cuenta desde 2011 con un documento que recoge datos y un análisis cuantitativo de la situación de mujeres y hombres en dicha Institución y se va actualizando de forma periódica. En 2017, el Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza hizo público un examen detallado de los tres sectores de personal que la constituyen —Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Alumnado— que permite una aproximación estadística a su comunidad universitaria, plasmado en el documento *La igualdad de género en la Universidad de Zaragoza. Diagnóstico 2015/16*,²⁵ vigente en el momento de la celebración del *Encuentro*.

25 Tal y como se señala en su introducción, este documento de diagnóstico «contiene un análisis cuantitativo de la situación de mujeres y hombres en la Universidad en el momento de la entrada en vigor del I Plan de Igualdad en la Universidad de Zaragoza [...] con la finalidad de que pueda servir de referencia para posteriores evaluaciones de la eficacia de las medidas de actuación contempladas en dicho plan». El estudio «analiza la segregación horizontal, teniendo en cuenta las diferencias entre las distintas áreas de conocimiento, y la segregación vertical entre los diferentes regímenes jurídicos y las categorías profesionales, incluyendo la evolución de la situación a lo largo del tiempo. Finalmente, se lleva a cabo un análisis de la posición de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y comisiones de Universidad». Como los anteriores diagnósticos realizados, está disponible en la página web del Observatorio de Igualdad de la Universidad de Zaragoza: <https://observatorioigualdad.unizar.es/sites/observatorioigualdad.unizar.es/files/users/obsigu/diagnostico_15-16.pdf>.

Entre sus conclusiones, el *Diagnóstico* pone de relieve las siguientes particularidades:

- Desequilibrio dentro del PDI en el acceso a los Cuerpos Docentes Universitarios, con una profunda brecha en el caso del personal funcionario (39,1 % de mujeres y 60,9 % hombres, superior incluso en los tramos superiores a 50 años), y otra brecha aún más acusada en el acceso a los puestos de Catedrático/a de Universidad, donde las mujeres representan un escaso 20 % frente al 80 % de catedráticos.
- Dos macroáreas se encuentran fuera del intervalo de equilibrio: Ciencias (39,4 % mujeres y 60,6 % hombres) e Ingeniería y Arquitectura (23,5 % mujeres y 76,5 % hombres).
- Son mayoritariamente las mujeres quienes solicitan excedencias por cuidado familiar (100%) y cuidado de hijas o hijos (64,3%); mientras que las excedencias por servicios especiales corresponden mayoritariamente a los hombres (76,9%).
- Los grupos de investigación gestionados por la UZ liderados por mujeres no llegan al 25 %, mostrando un escaso avance en la reducción de esa brecha en los últimos 5 años. Esto contrasta con el porcentaje de participación de las mujeres en la investigación, superior al 40 %.
- Las mujeres se concentran en mayor medida en el grupo más bajo del PAS funcionario y su presencia disminuye en los grupos más altos, mientras que en el PAS laboral sucede al revés.
- Aumento del PAS laboral interino entre 2005 y 2015, y especialmente su feminización (con un 69,6 % de mujeres).
- La distribución del alumnado segregado por sexo entre las distintas ramas de conocimiento es muy diferente. Así, la mitad de las alumnas de la UZ cursan titulaciones de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (52 %), seguida de Ciencias de la Salud (22 %). En cambio, la mayoría de los alumnos se reparten entre las titulaciones de Ingeniería y Arquitectura (38 %) y Ciencias Sociales y Jurídicas (37 %).
- La nota media de acceso de las mujeres es generalmente superior a la de los hombres, situación que se manifiesta igualmente en todas las áreas de conocimiento, a excepción de Ciencias de la Salud.
- Muy pocas mujeres (18,8 %) son titulares de Decanatos y direcciones de centros propios, si bien la proporción se incrementa en los cargos que forman parte de los equipos dependientes de aquellos, como vicedecanatos y subdirecciones (50 %) y secretarías (50 %). Algo similar sucede en las direcciones de Departamentos, donde la Dirección y la Secretaría es

ejercida por mujeres en el 21,4 % y en el 37,5 %, respectivamente, pero su porcentaje en la Subdirección se eleva al 66,7 %.

- Especialmente desequilibrada es la situación en las Direcciones de institutos universitarios de investigación, ninguno de los cuales cuenta con una mujer en su dirección y donde las mujeres solo están presentes en las Subdirecciones (42,9 %) y Secretarías (50 %).²⁶
- También es muy reducida la presencia de mujeres en las Comisiones de Universidad, especialmente en la Junta Consultiva (14,3 %), seguida de la Comisión de estudios de grado de la Universidad (26,3 %), Reclamaciones (30 %), la Comisión de calidad de la actividad docente (34,4 %), Investigación (36,8 %) y la Comisión de estudios de postgrado de la Universidad (41,2 %).

Ahora bien, para lograr que se generalicen modelos docentes sensibles a las demandas de cambio —que el *Encuentro* entendió como necesarias y positivas— no es suficiente con que la persona que imparte la materia sea una mujer, ni siquiera feminista. El gran reto es la sensibilización de toda la comunidad universitaria para que asuma que la transformación del modelo docente redundará en una mayor calidad de la docencia y de la investigación. El desarrollo de la calidad de la enseñanza a partir de la consideración de la dimensión de género tiene al menos un doble alcance: (I) la transformación desde el punto de vista individual a través de las prácticas del profesorado, y (II) la transformación estructural en un nivel institucional.²⁷

5. LA COLABORACIÓN INSTITUCIONAL: EL INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER Y LA CÁTEDRA SOBRE IGUALDAD Y GÉNERO

Con la creación del Instituto de la Mujer en 1983, la igualdad entre mujeres y hombres comienza a ser un objetivo institucional, y no solo un fin, para las organizaciones feministas y de mujeres.²⁸ Diez años después, se crea el

26 En el momento de la publicación de este volumen, la Dra. Gloria Cuenca Bescós dirige el Instituto Universitario de Investigación en Ciencias Ambientales de la Universidad de Zaragoza (IUCA).

27 Véase a este respecto la interesante experiencia relatada por Annick Rossier, Jessica Dehler, Bernadette Charlier y Hélène Füger (2010).

28 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, p.13. Accesible en red: <<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0375.pdf>>.

Instituto Aragonés de la Mujer (en adelante, IAM) como organismo autónomo encargado de planificar, elaborar y coordinar las políticas de igualdad en la Comunidad Autónoma y, en particular, para impulsar y promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos.

La colaboración institucional entre la Universidad de Zaragoza y el IAM cuenta ya con una amplia trayectoria que se concreta en 2007 —año de entrada en vigor de la Ley de Igualdad— con la creación de la Cátedra sobre Igualdad y Género, mediante un programa para la ejecución de actividades docentes, investigadoras y de divulgación de «formación, desarrollo e investigación en el ámbito de la igualdad y el género».²⁹ Con la puesta en marcha de la Cátedra, Universidad de Zaragoza e Instituto Aragonés de la Mujer asumen la conveniencia de ir más allá de lo ya realizado:

La perspectiva de género debe integrarse en la Universidad, la formación académica no debe limitarse a ofrecer conocimientos, sino que es fundamental hacerlo desde la perspectiva de género, sensibilizando acerca del valor de la coeducación.³⁰

Así, desde ella se promueven seminarios, encuentros, cursos de formación, premios en investigaciones feministas, conferencias y publicaciones. Con su apoyo, impulso y fomento de actividades que pueden ser reconocidos como créditos ECTS dentro del currículo del alumnado universitario, la Cátedra contribuye a paliar la carencia de asignaturas con enfoque feminista o de género en los distintos grados. Sin embargo, como explicó su directora, la profesora M.^a Ángeles Millán Muñío, esta actividad, por sí sola, no puede resolver el problema de fondo.

29 Convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de la Mujer y Universidad de Zaragoza para el mantenimiento y realización de actividades de la Cátedra sobre Igualdad y Género durante el año 2017. Dicho acuerdo permitió, por ejemplo, la celebración del *Encuentro Aprender con perspectiva de género en Aragón*. En la presente legislatura, el IAM está adscrito al Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón, cuya competencia es la planificación, elaboración y coordinación de las políticas de igualdad en nuestra Comunidad Autónoma.

30 <<http://otri.unizar.es/es/catedra/catedra-sobre-igualdad-y-genero>>. El programa incluye seminarios, ciclos de diversa índole, estudios oficiales y publicaciones, y en la página de la Cátedra sobre Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza se puede encontrar información pormenorizada al respecto.

En el momento actual, I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) del Gobierno de Aragón incluye, dentro de su Eje 2 (Transformación Social), un *Objetivo 4: Promoción de la igualdad en los ámbitos educativos*. En él se detallan una serie de medidas relativas al ámbito universitario que comienzan precisamente por la mencionada Cátedra, cuyo seguimiento está asignado al Departamento de Innovación, Investigación y Tecnología del Gobierno de Aragón:

1. Impulso y refuerzo de la Cátedra de Igualdad de Género del Instituto Aragonés de la Mujer y la Universidad de Zaragoza.
2. Difusión de las acciones y programas de igualdad del Gobierno de Aragón en el ámbito universitario.
3. Apoyo a la realización de prácticas universitarias y de formación profesional y en la realización de estudios académicos en el Instituto Aragonés de la Mujer.
4. Organización de jornadas, encuentros y actividades de impacto social para acercar los estudios y los temas de igualdad a todo el personal universitario y facilitar programas de colaboración internacional con otras universidades con perspectiva de género. Que exista en todas las convocatorias que tengan financiación los requisitos y cláusulas vinculadas con la igualdad y además deberán velar por la representación equilibrada y la igualdad de oportunidades.
5. Que se incluya la perspectiva de género en la evaluación de: PDI, Titulaciones e investigación. En todos ellos se tendrá en cuenta el principio de Interseccionalidad.
6. Organización de una Jornada conjunta entre la Cátedra de Igualdad de Género y el Instituto Aragonés de la Mujer en torno al 8 de marzo de cada año sobre esta cuestión.
7. Incluir materias de igualdad en asignaturas, guías docentes y programas de investigación en las universidades aragonesas teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad.
8. Inclusión de materias de igualdad en cursos de extensión universitaria, actividades culturales, conferencias y programas propios de las universidades aragonesas incluyendo el principio de interseccionalidad.
9. Empleo del lenguaje inclusivo y no sexista en ámbitos universitarios.
10. Elaboración de datos sobre porcentajes de alumnas y egresadas, así como sobre las salidas profesionales en los programas de orientación preuniversitaria con el fin de potenciar el perfil de las titulaciones entre las alumnas.

11. Medidas de comunicación que incidan en una elección de estudios y salida profesional no sesgada por cuestiones de género.
12. Convocar ayudas de investigación de temática específica sobre igualdad y feminismo, desde todas las perspectivas y considerando las especificidades de todos los grupos sociales.
13. Implementación y evaluación del Plan de Igualdad de las universidades aragonesas. Este Plan fomentará la igualdad, la prevención de la discriminación y la violencia de género e implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de cada Universidad.
14. Incorporación de un nuevo criterio de desempate en las convocatorias de ayudas y subvenciones para el sistema de investigación de las Universidades aragonesas basado en la valoración especial de los proyectos liderados por mujeres en los ámbitos científicos en los que están infrarrepresentadas así como de los que presenten grupos de investigación con presencia equilibrada de mujeres y hombres.
15. Formación al profesorado en materia de igualdad de género, equidad y diversidad.
16. Fomento de la utilización del lenguaje inclusivo en todos los aspectos que competan al ámbito universitario.
17. Incluir materias y/o contenidos de igualdad de género en las asignaturas obligatorias de todas las ramas formativas en el ámbito universitario.

6. EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

La Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres hizo recaer en los poderes públicos la responsabilidad de un compromiso con la efectividad de las medidas transformadoras. Por su parte, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, asumió el mandato de la Ley de Igualdad incluyendo una disposición adicional duodécima que obliga a las universidades a contar 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.

Como respuesta a ambos mandatos, la Universidad de Zaragoza creó en 2008 el Observatorio de Igualdad de Género con el objetivo prioritario de pro-

mocionar la igualdad de oportunidades de todas las personas que forman la comunidad universitaria: alumnado, profesorado y personal de administración y servicios.³¹ El siguiente paso fue la elaboración de un Plan de Igualdad, partiendo de un diagnóstico de situación —cuantitativo y cualitativo— y del análisis de los datos estadísticos, como el documento *Diagnóstico*, para plantear líneas concretas de actuación, incluyendo los sistemas de seguimiento y evaluación para la consecución de los objetivos fijados.

6.1. I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza

La elaboración del I Plan de Igualdad, actualmente vigente, responde fundamentalmente a la obligación de cumplir con los mandatos anteriormente señalados en relación con el género y la igualdad en, al menos, las siguientes normas legales:³²

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, 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.
- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia de Aragón.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- R.D. Legislativo 5/2015, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

31 El Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza depende del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social. <<https://observatorioigualdad.unizar.es/>>.

32 No incluimos la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón por no incorporar una mínima reflexión al respecto, tal y como sucede con la Ley 9/2003, de 12 de marzo, de fomento y coordinación de la investigación, el desarrollo y transferencia de conocimientos en Aragón, sobre la que el Gobierno de Aragón ha hecho pública su intención de enviar un Proyecto de Ley de reforma a las Cortes de Aragón para su tramitación.

Este I Plan, aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad el 23 de febrero de 2016, tiene el propósito esencial de incorporar un enfoque integrado de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la actividad universitaria, haciendo de este planteamiento una prioridad y un principio rector de la Universidad de Zaragoza. Su línea estratégica 3 («Promocionar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios») incluye entre otros los siguientes compromisos:

- Incluir indicadores en la distribución de presupuesto de centros y departamentos para impulsar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (3.1).
- Impulsar la oferta de actividades académicas complementarias que entre sus contenidos incluyan materias referidas a la igualdad de oportunidades y las relaciones de género. (3.2).
- Fomentar y apoyar los estudios de género en los grados y en los postgrados para favorecer la formación en igualdad. (3.3).
- Impulsar la organización de cursos incluidos en la formación permanente de verano, jornadas, congresos, seminarios, etc. que contribuyan a la sensibilización de género y a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. (3.4).

El compromiso de la Universidad de Zaragoza para la colaboración y coordinación con otras universidades españolas para intercambiar experiencias y establecer procesos comunes de trabajo para el avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ha quedado plasmado, por ejemplo, con su presencia activa en la creación y desarrollo de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).³³

33 El 21 de noviembre de 2009 se constituye la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU). Tal y como se recuerda en el documento de conclusiones del IV Encuentro de Unidades, Oficinas y Observatorios de Igualdad celebrado el 16 de marzo de 2011 en la Universidad de Zaragoza, y accesible en la web de su Observatorio de Igualdad de Género, la red nace para a) compartir experiencias, actividades, soluciones y recursos; b) informarse, asesorarse y darse apoyo mutuo; c) generar políticas y acciones comunes para superar los obstáculos que dificultan o impiden la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres; d) visibilizar la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades; y e) establecer vínculos con entidades públicas y privadas, locales, autonómicas, estatales e internacionales comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo. Entre las primeras universidades adheridas al documento fundacional se encuentra la Universidad de Zaragoza.

El Plan asume la igualdad de mujeres y hombres como una prioridad y como principio rector de la Universidad de Zaragoza, por el cual esta se compromete a «construir una universidad libre de desigualdades entre mujeres y hombres» y establece los sistemas de seguimiento y evaluación para la consecución de los objetivos fijados, asignando agentes responsables para cada acción, junto con el método de evaluación e indicadores de consecución.

El verdadero reto que tiene la Universidad de Zaragoza en la actualidad es cumplir el programa aprobado. Sin embargo, debe afrontar para ello una realidad irrefutable: una buena parte de la comunidad universitaria desconoce la existencia del Plan o no se siente concernida por él, como evidenciaron las dudas y observaciones manifestadas al respecto durante el Encuentro:

- ¿Ya se han incluido indicadores en la distribución de presupuesto de la Universidad, y en la de todos los centros y departamentos, para impulsar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Medida 3.1. Agente responsable: Consejo de Dirección, Gerencia, Decanatos y Direcciones de Departamento).
- ¿Toda la comunidad universitaria es consciente de la obligación de impulsar la oferta de actividades académicas complementarias que entre sus contenidos incluyan materias referidas a la igualdad de oportunidades y las relaciones de género? (Medida 3.2. Agentes Responsables: Consejo de Dirección, Decanatos y Direcciones de Centro, Direcciones de Departamento y Observatorio de Igualdad de Género).
- ¿Cómo se están fomentando y apoyando los estudios de género en los grados y en los postgrados para favorecer la formación en igualdad, dado que no hay constancia de cambios y que se siguen elaborando modificaciones de memorias de títulos sin una mínima revisión del lenguaje no inclusivo utilizado y sin introducción de dichos estudios? (Medida 3.3. Agentes Responsables: Consejo de Dirección, Decanatos y Direcciones de Centro, Direcciones de Departamento y Observatorio de Igualdad de Género).
- ¿Cómo se está impulsando la utilización de un lenguaje no sexista en todos los documentos que emanen de la Universidad de Zara-

goza, siendo que buena parte de ellos siguen redactados en masculino, incluidas la inmensa mayoría de las guías docentes de las asignaturas de los planes de estudio en vigor? (Medida 5.2. Agentes Responsables: Consejo de Dirección, Secretaría General, Gerencia, Instituto de Ciencias de la Educación y Observatorio de Igualdad de Género).

- ¿Cómo se va a garantizar, de hecho, la necesaria incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de los planes de estudio y el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico?

El documento no incluye ninguna medida específica para dar respuesta a esta última pregunta, pero si la Universidad desea dar cumplimiento a la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como a la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, deberá entender que la perspectiva de género concierne directamente al Plan de Igualdad y la iniciativa deberá afrontar no pocas dificultades y resistencias en el propio contexto universitario.

La Universidad de Zaragoza debe implicar a toda la comunidad universitaria en este reto y convencerla de su papel en la ejecución de las medidas asignadas, algo que aún no se ha conseguido. Igualmente, debe verificar el grado de cumplimiento del Plan y revisar el proceso para poner en valor los objetivos alcanzados, detectando los fallos que se han producido en el proceso para intentar resolverlos con diligencia.

7. NORMALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

La densa trayectoria investigadora de las últimas décadas acredita la relevancia de los Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género en la Universidad española. Su consolidación en un nivel curricular electivo o en enseñanzas de Doctorado y Postgrado se debe fundamentalmente al compromiso, entusiasmo y esfuerzo de un profesorado conformado en su inmensa mayoría por mujeres, cuyo trabajo no siempre ha sido suficientemente reconocido en

la institución académica.³⁴ Buena parte de ellas, como reconoció la profesora Ángeles Ezama Gil, comenzaron a trabajar desde la perspectiva de género (en su caso, en Literatura española) cuando iniciaron su trayectoria docente, y casi de forma paralela a la investigadora. Durante el *Encuentro*, el debate se extendió al público y puso de manifiesto una vez más que la práctica docente feminista y de género tiene que ver con un compromiso profesional, pero también con una vocación personal. Retomando las palabras de la profesora Concepción Germán Bes al referirse a su experiencia en el ámbito de las Ciencias de la Salud, al final, esa nueva «forma de elaborar el significado de lo que veo, escucho y hago termina estando presente en el día a día» se ha ido convirtiendo para muchas mujeres «en la visión que adquieres para interpretar lo que te rodea».

En Aragón, como en el resto del Estado, los planes de estudios ganaron flexibilidad y permitieron introducir nuevas asignaturas y contenidos a partir de 1992 con la *Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU)*.³⁵ Tras esa fecha y hasta el curso 2006/07, la docencia en Estudios de Mujeres se concentraría, sobre todo, en cursos de Doctorado y en cursos extracurriculares que se incorporaban al expediente de cada estudiante como créditos de libre elección.

La puesta en marcha de iniciativas como el *Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer de la Universidad de Zaragoza* (1994),³⁶ el *Congreso Internacional Escritura y Feminismo* (1995),³⁷ o la creación de la colección editorial

34 Agradecemos muy especialmente la contribución de las profesoras Ángeles Ezama Gil, Concepción Germán Bes y Concepción Tomás Aznar, así como a M.^a del Carmen García Herrero, profesora coordinadora de la Mesa de trabajo sobre experiencias de igualdad en la docencia universitaria, que enfocó la preparación del debate y las intervenciones a partir de un cuestionario sobre las razones que llevaron a cada una de ellas a introducir la perspectiva de género en sus prácticas docentes.

35 Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. *BOE*, 1 de septiembre de 1983, núm. 209, pp. 24034-24042.

36 El Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer de la Universidad de Zaragoza (SIEM) fue fundado por un grupo de mujeres, la mayor parte de ellas profesoras e investigadoras de la Universidad de Zaragoza, entre las que se encontraban M.^a del Carmen García Herrero y Nieves Ibeas Vuelta, participantes en el *Encuentro Aprender con perspectiva de género en Aragón*.

37 El Congreso Internacional *Escritura y Feminismo* fue organizado por el Departamento de Filología Francesa de la Universidad de Zaragoza y se celebró en el Paraninfo de la

de estudios feministas de Prensas de la Universidad de Zaragoza «Sagardiana. Estudios Feministas» (2000), evidenciaron un interés creciente dentro de la comunidad universitaria aragonesa por la introducción de estos contenidos, su debate, promoción, coordinación y difusión en las diferentes áreas científicas.

En 1999, y como respuesta a una demanda constante de buena parte del alumnado universitario, nace el Programa de Doctorado Interdepartamental «Estudios de Mujeres», pionero en el Estado español, por iniciativa feminista de un grupo de profesoras investigadoras de varias áreas de conocimiento Facultad de Filosofía y Letras. El objetivo fundamental era completar y revisar la formación adquirida por el alumnado durante la licenciatura, en general marcadamente androcéntrica, incorporando las aportaciones que las mujeres han realizado a lo largo de los siglos como sujetos activos de creación, producción, promoción y autoría. La idea de una universidad diferente parecía ya indisociable del cambio social y el programa daría origen al ciclo de conferencias *Voces y espacios femeninos* y a un *Seminario de Investigaciones Feministas de la Facultad de Filosofía y Letras* que ya ha celebrado su XIX edición.³⁸

Los antecedentes del actual *Programa de doctorado en Relaciones de Género y Estudios Feministas* se encuentran precisamente en dicho *Programa Interdepartamental de Doctorado «Estudios de Mujeres»* impartido desde el curso 1999-2000, que sentaría asimismo las bases para el *Máster en Relaciones de Género* a partir del curso 2004/05, primero como título propio y, a partir del curso 2006/2007, como Máster oficial de la Universidad de Zaragoza.

Universidad del 13 a 18 de noviembre de 1995, con una amplísima participación que dio origen a interesantes redes de trabajo y colaboración. Entre las investigadoras invitadas se hallaban Françoise Collin, Christine Planté, María-Milagros Rivera Garretas, Rosa Rossi, Iris M. Zavala y Giulia Colaizzi, cuyas ponencias aparecen recogidas en el volumen *La Conjura del olvido: escritura y feminismo* (Ibeas Vuelta y Millán Muño, 1997).

38 El Programa, pionero en las universidades españolas, fue impulsado directamente por las Dras. M.^a del Carmen García Herrero y Nieves Ibeas Vuelta, profesoras de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Zaragoza, así como el Seminario *Voces y Espacios Femeninos*, de cuya gestión posterior se encargaron otras profesoras de las áreas de la Facultad (entre ellas, M.^a Ángeles Millán Muño, Carmen Peña Ardid, Ángeles Ezama y Elvira Burgos, participantes en el *Encuentro*).

7.1. Máster Universitario en Relaciones de Género

Entre 2010 y 2015, la situación de los Estudios de Género y/o Feministas mejoró notablemente con la puesta en marcha de un mayor número de titulaciones reconocidas dentro del Espacio Europeo de Educación Superior. Sin embargo, la práctica totalidad de las asignaturas impartidas en el Estado español se desarrollaron de forma casi exclusiva en niveles de Máster y Doctorado (Bernárdez Rodal, 2017: 45). Lo sucedido en la Universidad de Zaragoza es buena prueba de ello.

El Máster en Relaciones de Género es un Programa Oficial de Postgrado que, según se señala en la documentación oficial, aporta un marco de reflexión y debate a partir del cual indagar en las consecuencias a las que conduce mantener la desigualdad entre mujeres y hombres, con los siguientes objetivos formativos:

- Formar al alumnado mediante la adquisición de las competencias cognitivas y las habilidades y actitudes específicas del ámbito propio del Máster en Relaciones de Género.
- Acceder al marco teórico que clarifique los conceptos y ayude a comprender los procesos de diversa índole, más significativos respecto a las relaciones de género desde una perspectiva interdisciplinar.
- Profundizar en las condiciones y consecuencias negativas a las que conduce la desigualdad entre géneros, para formar en investigación y conseguir desarrollar proyectos de investigación que descubran, analicen y reflexionen sobre las desigualdades de género, eviten perspectivas androcéntricas y puedan elaborar estrategias que permitan incidir en la necesidad de construir un mundo mejor. Conseguir que los/las estudiantes se especialicen en cómo se construyen la cultura y el trabajo, y puedan aplicar los conocimientos adquiridos.
- Sensibilizar sobre la necesidad de remover los obstáculos sociales, políticos y económicos que imposibilitan la existencia de un mundo más justo e igualitario.

7.2. Doctorado de Relaciones de Género y Estudios Feministas

El Programa de Doctorado de Relaciones de Género y Estudios Feministas de la Universidad de Zaragoza fue uno de los primeros en recibir la aprobación de la ANECA. Se presenta a sí mismo como un Programa orientado a fomentar la formación investigadora avanzada y tutelar académicamente a las doctorandas y doctorandos durante el periodo de realización de sus tesis

doctorales. Se plantea como finalidad hacer posible que el alumnado domine los fundamentos conceptuales y las metodologías de investigación propias de los estudios de género aplicados a la reflexión teórica feminista, la historia de las mujeres, los discursos estéticos, la simbología y organización del espacio, así como la igualdad en el ámbito del derecho, la economía y el trabajo.

7.3. Género, igualdad, feminismo

Una de las sesiones del *Encuentro* giró en torno a la utilización de los términos *género*, *igualdad* y *feminismo*. La Universidad de Zaragoza, del mismo modo que otras instancias, recurre habitualmente a los dos primeros, como se deduce de las denominaciones de las estructuras e instrumentos puestos en funcionamiento para trabajar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres (Cátedra sobre Igualdad y Género, Observatorio de Igualdad, I Plan de Igualdad, Máster Universitario de Relaciones de Género).

El debate sobre la pérdida de la naturaleza combativa del concepto *género* respecto de las relaciones de poder (o cuando menos de una parte de ella), es indisociable de la *mejor aceptación* en la institución académica del término *género* que *feminismo*; este último sitúa el cuerpo en el centro del análisis y sigue haciendo más visible la dimensión crítica y transformadora que albergan las acciones teóricas y prácticas a las que se refiere. Retomando palabras de la profesora Elvira Burgos, habitamos «*nuestro cuerpo*», «*pensamos desde el cuerpo, en el cuerpo*», pero el cuerpo «no nos pertenece en exclusiva» (2013: 204), cede «por decirlo de algún modo, a los contextos sociales» (2013: 214), y el concepto de género no siempre integra esta realidad.

Resulta innegable que *género* ha favorecido la entrada de los estudios y las políticas de las mujeres en las universidades y en las políticas, algo que no logrado hasta el momento *feminismo* o *feminista* que, aún en nuestros días, molestan (Birulés, 2015: 67-68). Pero también es cierto que la ambigüedad de *género* puede contribuir a la asexualización del mundo (Fraisse, 2017: 47) y que su difusión conlleva potenciales efectos anestésicos (Duru-Bellat, 2017: 271) si se utiliza para enmascarar la sexuación de las situaciones y de problemas sociales que se intentan ocultar (Fraisse, 2016: 46-47), o como pretexto para ocupar un espacio epistemológico (Tomás Aznar *et al.*, 2016: 29).

El *género* es una categoría de análisis provechosa y necesaria para la investigación, pero si su empleo está en proceso de sugerir la inexistencia de los privile-

gios masculinos y de las relaciones de dominación y de poder —hecho que podría explicar el auge del protagonismo masculino en dicho ámbito de trabajo— perderá su carácter más valioso para la superación de las desigualdades entre los sexos.

8. LA UNIVERSIDAD, FORMADORA DE FORMADORAS Y FORMADORES³⁹

La formación del profesorado sobre las desigualdades de las mujeres y desde una perspectiva de género ha sido una asignatura pendiente en el Estado español y sigue siendo necesaria en la actualidad. Cuando tantas veces se proclama que se ha logrado una verdadera transformación social, es precisamente la formación la que hace posible la conciencia del trabajo que queda pendiente (Anguita, 2011: 49). Por mucho que hayan desaparecido buena parte de los signos más evidentes de discriminación respecto de las mujeres, «no podemos concluir de manera apresurada que el sistema educativo ha perdido todo carácter patriarcal», como advertía el *Estudio para conocer la situación actual de la educación para la igualdad en España* del Instituto de la Mujer/RED2 Consultores de 2004 (13).

En la actualidad, la Universidad de Zaragoza cuenta con tres centros donde se cursan estudios de Grado con un carácter netamente profesional que habilitan para el ejercicio de la profesión de Maestra o Maestro de las diferentes etapas de educación oficial no universitaria: la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca; la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel y la Facultad de Educación de Zaragoza. Por otra parte, desde estos centros, la Universidad imparte asimismo el Máster Universitario en Profesora-

39 Nuestro agradecimiento a las profesoras Ana de Echave Sanz (Facultad de Educación de Zaragoza), Nieves Moyano Muñoz (Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca), M.^a Pilar Rivero Gracia (coordinadora del Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, Artísticas y Deportivas. Facultad de Educación de Zaragoza) y Sandra Vázquez Toledo (coordinadora de la Titulación del Grado en Magisterio en Educación Primaria y Prácticas de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación co-responsable de la organización académica del Diploma en Formación Pedagógica y Didáctica para Profesores Técnicos de FP de la Facultad de Educación), así como al profesor Francisco Serón Torrecilla (Facultad de Educación de Zaragoza y Escuela Superior de Diseño de Aragón), integrantes de la Mesa «La formación de formadoras y formadores» del *Encuentro*, y, en particular, a su coordinadora, la profesora M.^a Dolores Sánchez González. Sus aportaciones constituyen el eje central de este apartado.

do de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, Artísticas y Deportivas, con la finalidad de proporcionar al futuro profesorado procedente de otros Grados la formación pedagógica y didáctica obligatorias en nuestra sociedad para el ejercicio de la profesión docente, con arreglo a a lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, el Real Decreto 1393/2007, el Real Decreto 1834/2008, y en la Orden ECI 3858/2007 de 27 de diciembre:

[Este Máster Universitario] supone una formación más avanzada que la obtenida en los diferentes Grados de los que proceden los estudiantes; tiene un carácter de especialización didáctica así como multidisciplinar en tanto que integra disciplinas correspondientes a diferentes áreas de conocimiento; y está orientado a la especialización profesional docente, sin ignorar la tarea de investigación educativa desarrollada en la actividad de los docentes.⁴⁰

En este sentido, es clave que el mencionado Máster incluya la aplicación generalizada y transversal de la perspectiva de género porque constituye una etapa formativa común y obligada para acceder a las pruebas de selección de profesorado. Ahora bien, también lo es que los estudios cursados con anterioridad contemplen dicho enfoque. La actuación docente en los niveles universitarios resulta de hecho tardía para el inicio de actividades con perspectiva de género que deben ser trabajadas desde las etapas de Infantil, Primaria y Secundaria. De ser así, las consecuencias positivas posteriores resultan innegables y permiten afrontar de forma práctica la integración de la perspectiva de género. En suma, para poder abordar los enfoques didácticos que se plantean al incluir la perspectiva de género en la formación del profesorado, es preciso contar con conocimientos feministas sobre las contribuciones de las mujeres a nuestra sociedad que deben ser proporcionados al alumnado en el momento oportuno.

La profesora M.^a Dolores Sánchez González⁴¹ coordinó los debates sobre el papel de la Universidad de Zaragoza en la formación para formadoras y

40 <<https://estudios.unizar.es/estudio/ver?id=659>>.

41 Promotora de múltiples proyectos sobre la aplicación de la perspectiva de género en Didáctica de las Ciencias Experimentales, M.^a Dolores Sánchez González es autora de numerosos trabajos sobre el tema (1999a, 1999b, 2005, entre otros), sola o en colaboración con especialistas participantes en el *Encuentro*, como Ana de Echave Sanz o Francisco Serón Torrecilla.

formadores y expuso la amplia trayectoria de actividades desarrolladas en las clases de formación del profesorado de Educación Primaria y Educación Secundaria y en el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza, para dar visibilidad a las científicas como integrantes de una tradición, partiendo de la base de la biografía, analizada en el contexto de la comunidad científica y cultural.

El trabajo es considerable y de momento aún se plantea a medio y largo plazo, para facilitar las transposiciones didácticas y adaptaciones de contenidos al futuro profesorado de los distintos niveles educativos. Algunas de las experiencias más interesantes en el campo de la formación de profesorado, por ejemplo, conllevan la elaboración de materiales específicos con el fin de visibilizar a las mujeres y sus contribuciones. Por otra parte, la integración de la perspectiva de género en las asignaturas relacionadas específicamente con la didáctica de las diferentes áreas, así como el desarrollo de competencias, la estandarización y el modelo de guías docentes, contribuyen a una construcción de genealogías femeninas.

El interés creciente del alumnado hacia los temas con perspectiva de *género* o feminista dentro del ámbito de la formación para el profesorado en la Universidad de Zaragoza resulta sin duda positivo o esperanzador y favorece el proceso. Se ha constatado el aumento progresivo del número de estudiantes que demandan información al respecto, del número de trabajos realizados en esa línea y del de personas matriculadas en las asignaturas concernidas que, salvo excepciones, suelen ser de carácter optativo.

Sin embargo, al igual que sucede en el resto de titulaciones, la presencia de los Estudios de Mujeres, Feministas y de Género en las guías docentes dentro de la formación del profesorado en Aragón sigue siendo muy reducida. Respecto de las competencias para generar en el alumnado, tan solo el 25% de las guías docentes de Magisterio de Educación Infantil y Primaria recogen aquellas relacionadas con el género. En este sentido, el abordaje que realiza el profesorado responsable de impartir contenidos EMFyG sigue siendo implícito e indirecto. La entrada en vigor de la Ley Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, obliga a partir de ahora a las administraciones educativas a una formación del profesorado acorde con los objetivos planteados de igualdad efectiva en la educación:

Artículo 32. Formación del profesorado.

1. Las administraciones educativas incluirán en sus planes de formación inicial y continua del personal docente actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, educación en relación, educación afectivo-sexual, otras masculinidades, interculturalidad y prevención, detección y formas de actuación ante la violencia contra las mujeres, que serán valoradas especialmente en los baremos de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo de este personal.
2. La administración educativa promoverá la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Aragón, con el resto de España y con Europa.

Las principales reflexiones-propuestas con respecto a la formación de futuras formadoras y formadores para avanzar en los objetivos de la integración de la perspectiva de género y la inclusión de contenidos de género y feministas, fueron las siguientes:

1. *Incorporar el trabajo de la perspectiva de género en la formación inicial del profesorado de todos los niveles educativos.* Dicha acción requiere la elaboración previa de un *diagnóstico* sobre la presencia de la perspectiva de género en las diferentes titulaciones implicadas en la formación docente. Es preciso enseñar a través de buenas prácticas, utilizando recursos y actividades docentes ricas y variadas.
2. *Facilitar la transformación y adaptación adecuada de estrategias a las necesidades del alumnado de la formación universitaria para el futuro profesorado y a los distintos contenidos de enseñanza (didácticas específicas).* Las estrategias en cada etapa educativa deben ser diferentes y diseñadas *ad hoc*. Por tanto, debe primar una reflexión rigurosa en torno al papel de la perspectiva de género en la educación obligatoria y a sus implicaciones en cada nivel.
3. *Elaborar materiales de calidad y recursos de referencia con perspectiva de género que incluyan el lenguaje no sexista.* Es necesario contar con una adaptación global e ir más allá de las actividades aisladas,

que pueden resultar anecdóticas y, por tanto, no contribuir en la mayoría de los casos a avanzar en la igualdad de oportunidades y educación en valores.

4. *Seguir profundizando y ahondando en la construcción de materiales y recursos, la realización de debates, estudio de casos, etc.* La perspectiva de género constituye un relato educativo necesario en el ámbito de la formación que, junto con otros aspectos de índole social, debe ser un eje transversal en la formación para el profesorado tanto en las didácticas específicas como en las materias comunes.

9. EL GRAN RETO PENDIENTE: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FEMINISMO EN LOS ESTUDIOS DE GRADO

El *Encuentro* optó por atenerse en lo posible a la realidad cotidiana de la práctica docente universitaria. Se trataba de analizar la aplicación de la perspectiva de género y feminista y los contenidos de las materias incluidas en los planes de estudio, identificar quién se implica con esta actitud y objetivos, y determinar dónde, cómo y en qué circunstancias tienen lugar las enseñanzas feministas en las ofertas de formación de los centros superiores.

Se han producido cambios, sobre todo en el marco de las antiguas licenciaturas y diplomaturas y de los actuales estudios de Grado, pero los avances resultan escasos dentro del conjunto de asignaturas y titulaciones. Las universidades no han sido ajenas a las políticas públicas de la igualdad de género, pero el camino está siendo sumamente espinoso. Sin embargo, las prácticas docentes e investigadoras referidas al proceso de legitimación de los estudios feministas y de género siguen acrecentando la ya de por sí amplia bibliografía que lo acredita, como ha recogido la profesora Bernárdez Rodal (2017: 46), poniendo de manifiesto la brecha existente entre el progreso realizado en el ámbito de la investigación y la impermeabilidad de la realidad docente al mismo. Excluir o relegar a las mujeres y a sus aportaciones, como señaló durante el Encuentro M.^a del Carmen García Herrero, «empobrece las disciplinas y resta complejidad al paisaje, tornándolo más plano, menos rico, y mucho menos interesante», por lo que constituye una pérdida que atañe a la sociedad en su conjunto.

9.1. Profesorado comprometido con el cambio

La docencia permite resaltar y normalizar lo experimentado y realizado por las mujeres o seguir ocultándolo, minimizándolo o relegándolo a un segundo plano (García Herrero, 2013: 30). Desde este ángulo, los cambios experimentados en los últimos años provienen en la inmensa mayoría de las prácticas individuales de profesoras feministas que, conscientes de la obligación de revisar los contenidos impartidos y las líneas de investigación marcadas, llevan años poniendo sobre la mesa la necesidad de detenerse en los mecanismos responsables de los estereotipos y de las desigualdades entre los sexos y los géneros, para abordar la transmisión de conocimiento.

Las experiencias profesionales de las profesoras participantes constituyeron un eje relevante del *Encuentro*. Con una amplia trayectoria tras de sí, casi todas comenzaron a trabajar desde la perspectiva de género una vez iniciadas sus actividades investigadoras y docentes. Afloraron las dificultades derivadas de una formación inicial que, por lo general, carecía de toda perspectiva feminista o de género, dentro de unos contextos políticos y sociales poco proclives para asumirla y volvió a quedar patente la importancia de una formación temprana, transversal y continuada que debería quedar perfectamente garantizada durante todo el sistema educativo. Sin embargo, si bien quedan lejos aquellos tiempos de colosal vacío educativo, el avance realizado hasta el momento no ha tenido efecto generalizador en el conjunto de la actividad docente.

9.2. Resistencias al cambio: resistencias a la legitimidad de los estudios feministas y de género

El proceso de sensibilización y de ampliación de actitudes acordes con los retos fijados está siendo, en efecto, excesivamente lento y arduo. En el ámbito de la Universidad de Zaragoza, la presencia y el reconocimiento de los estudios *feministas* —incluso de los estudios *de género*— todavía son insuficientes en las titulaciones de Postgrado (con excepción de los programas específicos). Ahora bien, esta insuficiencia resulta notable en los estudios de Grado; una revisión rápida de las guías docentes de las titulaciones implantadas permite comprobar que, salvo en contadas ocasiones, la situación no es nada halagüeña. A modo de ejemplo:

- La redacción no tiene en cuenta las recomendaciones para una escritura inclusiva, contraviniendo el punto 5.2 del vigente Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.
- No existe una perspectiva transversal y generalizada en el conjunto de las materias desde el punto de vista feminista y/o de género ni en los contenidos, ni en las orientaciones, como debería ser.
- Los contenidos de género no suelen estar presentes ni siquiera en los descriptores de las materias obligatorias.
- Faltan asignaturas específicas que puedan proporcionar una información adecuada sobre conceptos teóricos del (de los) feminismo(s), su rendimiento y sus aplicaciones metodológicas en el estudio y en la investigación.

Así, la Universidad de Zaragoza carece de una normativa para defender con determinación el uso de un lenguaje no sexista. En sus formularios, impresos y documentos varios, el género gramatical masculino impera con naturalidad, a pesar de las reiteradas demandas realizadas por parte de las universitarias feministas.

El *Encuentro* ratificó la persistencia y el poder de la estructura androcéntrica en la que se plantea el reto de cambio, puso de manifiesto la brecha ostensible entre los buenos propósitos y la práctica del día a día e hizo visibles *resistencias antifeministas* tanto en el cuerpo docente y en el alumnado, como en la propia institución universitaria, que la profesora Elvira Burgos Díaz fue desgranando poco a poco. Desde ese punto de vista, surgieron varios interrogantes inevitables: ¿cómo, a quién y con qué objetivos legitima la Universidad de Zaragoza para participar en el proceso transformador que está en juego? Urge dar respuesta a estas preguntas ante la confirmación de dificultades para la implantación de asignaturas y contenidos con perspectiva feminista y de género. Con la ley en la mano y con el recorrido riguroso de las investigaciones feministas y de género, tales frenos resultan inadmisibles en la actualidad.

Hasta la aparición del Espacio Europeo de la Educación Superior, el alumnado solía acceder a contenidos de género y feministas en las etapas superiores y minoritarias de la educación universitaria (doctorado y másteres), como ya ha sido señalado páginas atrás. Salvo excepciones, los modelos canónicos

androcéntricos y heterosexistas permanecían pues inalterados en el periodo inicial de formación, ajenos a cualquier cuestionamiento. A la espera de nuevos cambios estructurales, la oferta de asignaturas de libre elección permitió proponer estos estudios en las antiguas licenciaturas, aunque de forma *marginal*, como señaló la profesora Carmen Peña Ardid, porque podían cursarse en todos los niveles y titulaciones... o en ninguno. En su caso, su presencia en la comisión encargada de diseñar la titulación del Grado en Filología hispánica fue decisiva para la incorporación de la asignatura optativa «Estudios de género y Literaturas hispánicas». Los cambios llegaron con la revisión de las titulaciones y de los planes de estudios pero, como recordó la profesora Pilar Vicente Serrano durante su intervención, al final se ha comprobado que la inclusión de enseñanzas de género en los títulos de Grado ha acabado quedando, una vez más, a merced de la sensibilidad del profesorado implicado y de su capacidad de maniobra dentro de los departamentos y centros universitarios.

En la actualidad, las asignaturas feministas o de género en la Universidad de Zaragoza son escasas y poco conocidas y cuando se consigue incluir alguna en un Plan de Estudios, lo más habitual es que sea con carácter optativo para el alumnado. La optatividad acarrea una menor estabilidad en la programación y oferta de una asignatura, por considerarse que aportan un valor agregado prescindible que puede poner en cuestión la necesidad y el interés de impartirla y/o de cursarla. ¿En qué medida contribuyen por tanto las asignaturas optativas a un reconocimiento de la aportación de los estudios feministas? Como apuntó Carmen Peña Ardid, hay un valor simbólico evidente en el hecho de hacerla visible y en la voluntad que implica que lo sea, pero al mismo tiempo se está transmitiendo al alumnado (y a toda la comunidad universitaria) el mensaje de que el lugar de esas asignaturas no es *central* sino *periférico* dentro de los estudios cursados.

También en el caso de las asignaturas obligatorias existe el riesgo (constatado) de que el alumnado perciba que la materia explícitamente feminista —sobre todo si es la única en el conjunto de su Plan de Estudios— posee menor valor académico que el resto, como adujo Elvira Burgos Díaz, responsable de una asignatura de carácter obligatorio (Pensamiento Feminista) y otra optativa (Filosofía del cuerpo) en el Grado de Filosofía. Los factores que intervienen en esta interpretación son de naturaleza diversa y entre ellos destacan los siguientes:

- La ausencia de una formación previa con enfoque feminista y de género en el profesorado, en general, y en el alumnado.
- La falta de discusión profesional y científica entre las ramas del conocimiento o los campos académicos, sin duda «uno de los retos que tiene que superar el proceso de institucionalización de las políticas de igualdad» (Pastor Gosálbez y Acosta Sarmiento, 2016: 266).
- Las reticencias y el rechazo a la revisión de planteamientos tradicionales e incluso anacrónicos que se niegan a incorporar las aportaciones de los estudios feministas y de género, realizando un ejercicio de ocultación de las mismas que requiere ser identificado como tal, para su desarticulación.
- El desconocimiento del valor aportado por los movimientos de mujeres y feministas para el conocimiento en general y la construcción de una sociedad más igualitaria y respetuosa con las mujeres.
- La resistencia al feminismo y a los movimientos de mujeres, en una sociedad en la que se ha extendido la idea de que las mujeres han alcanzado ya logros suficientes y que, por tanto, las perspectivas y movilizaciones feministas resultan innecesarias (salvo en fechas significativas y no precisamente por convencimiento ideológico).

La resistencia a una revisión congruente de la orientación de los estudios universitarios está en la raíz de agrias polémicas sobre la discriminación entre lo *necesario* o principal, por una parte, y lo *innecesario* o secundario, por otro. El discurso oficial suele ubicar la norma académica universitaria en el primer caso, basándose en una visión tradicional de la enseñanza y la investigación. En el segundo, los estudios feministas y de género; pero también los *queer*, postcoloniales y decoloniales, procedentes de las bases teóricas feministas, como apuntaba Marta Segarra Montaner en su entrevista con Magda Potok en 2013, aunque «a veces se presenten en situación de oposición o incluso de competición con ellas» (Potok, 2013: 407), así como la propia perspectiva de género, que debería estar presente y de forma transversal y no lo está.

La «lenta y dificultosa incorporación de las voces, experiencias y aportaciones femeninas al saber académico común y canónico» supone una grave «descapitalización histórica» (García Herrero, 2013: 27-30), pero además de histórica, lo es también desde un punto de vista social, cultural e intelectual, en todos los

ámbitos de la docencia. El avance del conocimiento en la historia de las mujeres no es proporcional a la presencia que las mismas tienen en la Historia global, en la Historia como materia de estudio (García Herrero, 2013: 30), y lo mismo puede sostenerse en el caso de las materias de los planes de estudio restantes.

En estas circunstancias, la convivencia entre asignaturas de un mismo plan de estudios puede acabar resultando una suma de incoherencias, contradicciones y paradojas metodológicas y formativas a la hora de plantear las cuestiones fundamentales de estudio y de determinar el esfuerzo que merecen los diferentes objetivos de cada asignatura desde el punto de vista individual y colectivo. Como señaló Elvira Burgos Díaz, «una sola asignatura feminista no alcanza a contrarrestar el discurso antifeminista del conjunto de las asignaturas que ha de cursar» el alumnado. De este modo, estas asignaturas pueden llegar a convertirse en auténticas islas de conocimiento y a ser consideradas *prescindibles* y por tanto *innecesarias* con relación al resto de asignaturas de la titulación en las que rara vez se tienen en cuenta las perspectivas feministas y de género ni las importantes contribuciones epistemológicas y de carácter analítico a que han dado lugar en todas las áreas de conocimiento.

Por su parte, el profesorado, con sus discursos, actitudes y comportamientos, puede alimentar y reforzar el rechazo del alumnado hacia el feminismo y llevarle a juzgar como irrelevantes las asignaturas con perspectiva feminista y de género, incluso (o sobre todo) cuando estas forman parte del mismo Plan de Estudios que las suyas... o todo lo contrario.

Sin embargo, podemos darle la vuelta al discurso de la *resistencia* para dar visibilidad a las posiciones verdaderamente resistentes que representan las energías del profesorado más concienciado para poner en marcha actividades y mantener cada una de las asignaturas con contenidos u orientación feminista (o de género), respecto del discurso global académico que sigue prescindiendo de esas aportaciones. Y también constituyen un buen ejemplo de *resistencia* al discurso hegemónico académico la existencia de asociaciones y colectivos de estudiantes —sobre todo alumnas— que demanda una universidad no sexista, como es el caso del colectivo universitario Feminismo Unizar.⁴²

42 Feminismo Unizar se autodefine como una asamblea transfeminista surgida en el ámbito de la universidad, sin vinculación con partidos o sindicatos. Tiene por objetivo «instaurar

En suma, el sentido de todo Plan de Igualdad universitario exige que la institución académica asuma un compromiso serio y efectivo con el feminismo y haga comprender a la comunidad universitaria la gravedad del peso de la desigualdad en su ámbito de actuación. Sus normativas deben ser por tanto consecuentes con el espíritu del Plan, cuya efectividad no radica en su existencia, sino en su ejecución. En tal desafío, los debates sobre el sexo, el género y la sexualidad resultan indispensables.

9.3. La voluntad institucional ante la legalidad y los límites de la ley

Como puede leerse, la *Ley Orgánica de Igualdad* solo establece un mandato de promoción y no de efectiva inclusión, dejando además en la más absoluta indefinición qué se entiende por «enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres», si ha de hacerse en los contenidos formativos comunes o en las materias troncales de los grados, y si ha de afectar a los objetivos, las competencias, los contenidos curriculares, o el sistema de evaluación. (Saldaña, 2010: 6-7)

Si contamos con una legislación sobre igualdad, ¿por qué sigue incumpléndose de forma flagrante? Uno de los debates más densos y de mayor profundidad durante el *Encuentro* lo protagonizó el análisis de las características del tipo de derecho que acompaña a la regulación de la formación en material de igualdad. En relación con la Ley Orgánica de Igualdad, la profesora Susana Torrente Gari se refirió a dos aspectos que la definen: por un lado, la ley es de tipo promocional ya que posee una actividad de fomento, pero por otro, se trata de una ley que genera más expectativas de las que realmente se cumplen ya que se puede contravenir sin que se produzca una respuesta sancionadora (como no sea la del descrédito).

En el fondo y por lo que concierne a las cuestiones abordadas sobre la educación, no se trata tanto de que se cumplan estrictamente sus re-

una educación libre de discriminaciones de cualquier tipo, luchar contra las agresiones machistas y sexistas que sufrimos las mujeres día a día y finalmente derribar los muros del patriarcado». <<http://feminismounizar.blogspot.fr/>> y <<https://femiagenda.org/portfolio/feminismo-unizar/>>.

comendaciones como de que se cree un estado de opinión favorable a su cumplimiento. Dicho de otro modo, la Ley de Igualdad y otras leyes similares pretenden *convencer* más que obligar y carecen de la naturaleza de *imperativas* que caracteriza a las normas jurídicas perfectas. En este caso estaríamos más bien ante un tipo de derecho comunitario de carácter social, formado por directivas que, aun siendo normas que amparan las decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea —que, en materia de igualdad y no discriminación han sido determinantes—, tan solo obligan en los objetivos.

Los planes de estudios de las titulaciones de Grado no incluyen, salvo excepciones, asignaturas específicas de estudios de género, como ya se ha señalado. En consecuencia, se está incumpliendo impunemente la legislación. Es más, ni siquiera se vislumbran con nitidez las instancias últimas encargadas de permitir tal incumplimiento o, por el contrario, de enmendarlo. Existe por tanto una responsabilidad institucional que, o bien no está siendo asumida por nadie, porque nadie se siente concernido(a), o bien la(s) instancia(s) responsable(s) no la asume(n) porque la experiencia demuestra que el *feminismo* y el *género* son percibidos aún en nuestros días como conceptos y saberes innecesarios, secundarios o incluso directamente superados.

El incumplimiento de la Ley es grave, por supuesto, pero aún lo es más si observamos lo que está sucediendo a nuestro alrededor. Así, mientras en muchos otros países de Europa los estudios feministas y de género están adquiriendo una relevancia fundamental y atraviesan con frecuencia todas las áreas de conocimiento, en nuestra universidad (como en muchas otras del Estado español) siguen sin estar presentes en los planes de estudio. Al final, la formación en una categoría de análisis básica para el futuro profesional suele acabar dependiendo casi exclusivamente de la voluntad particular de cada estudiante, que es quien decide qué asignaturas va a cursar. Sin embargo, quizás sea aún más significativa esta carencia pensando la construcción de una sociedad fundada en la igualdad, en el respeto a la diferencia y, por tanto, libre de la dominación que se ejerce contra las mujeres en el ámbito de lo real, de lo simbólico y del imaginario colectivo.

10. CONCLUSIONES

En definitiva, existe un notable desinterés en la comunidad universitaria y por parte de los poderes públicos por los incumplimientos legales en relación con la aplicación de la perspectiva de género, al tiempo que un preocupante desconocimiento de las obligaciones legales que imponen cambios sustanciales en la manera de abordar la docencia y la investigación. Durante el *Encuentro* se reclamó la asunción urgente de responsabilidades en esta materia y la necesidad de un liderazgo institucional que permita acometer la revisión de los planes de estudios y de los diseños curriculares. Sigue, hoy por hoy, vigente el reto de la legitimación institucional de los estudios feministas y de género como campo epistemológico y metodología de análisis.

Quedó claro asimismo que la reflexión sobre el género, el sexo y la sexualidad debe incorporarse de pleno de derecho a la práctica académica universitaria. Las perspectivas feministas, *queer*, postcoloniales o decoloniales están presentes desde hace tiempo en la planificación académica de otras universidades y centros docentes y de investigación, y cuentan ya con una tradición intelectual y pedagógica propia en la Universidad de Zaragoza que merece ser tenida en cuenta. Solo así podrá inscribirse la contribución de las mujeres a la ciencia y a la sociedad en todas las áreas de conocimiento y será posible realizar un análisis riguroso de los procesos de manipulación operados desde planteamientos androcéntricos y patriarcales en la construcción y en la transmisión del conocimiento.

En vísperas del nacimiento de la Ley Orgánica de Igualdad, Rosa Cobo apuntaba en relación con la diversidad cultural que era urgente construir de forma colectiva con valor universal criterios éticos basados en los derechos de las mujeres «que resten legitimidad a todos los valores y las prácticas basados en la dominación y la discriminación» (2006: 30). Pues bien, lo que era urgente en 2006, es perentorio y apremiante en 2018. Convendría «activar la hipótesis de que en principio, y mientras no se demuestre lo contrario o se explicita, cabe suponer presencia femenina» (García Herrero, 2009: 166) dentro de los estudios historiográficos, sospecha que es posible hacer extensiva a todas las contribuciones femeninas dentro de los diferentes ámbitos de estudio.

La normalización de los estudios feministas, de género y de sexualidad, el reconocimiento de su legitimidad y por tanto de su necesidad, tendrán sin duda un efecto positivo en la institución universitaria y contribuirán a construir y consolidar una verdadera cultura de la igualdad entre mujeres y hombres, pero también entre mujeres y mujeres dentro de la propia comunidad universitaria. Solo hay que tomar ejemplo de experiencias que se han puesto en marcha con resultados positivos en otros países, como ya explicara Anne E. Berger para el caso de las universidades norteamericanas y francesas (2009: 89).

Partiendo de la importancia del trabajo en red para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género y feminista y desarrollar un pensamiento crítico, las principales medidas propuestas en el seno de los debates orientadas al efectivo cumplimiento a las previsiones legales fueron las siguientes:

A CORTO PLAZO

- Elaborar una normativa para la redacción de todos los textos emanados de la Universidad de Zaragoza con escritura inclusiva.
- Procurar mayor visibilidad de las asignaturas impartidas en la Universidad de Zaragoza con contenidos feministas y de género.
- Procurar mayor visibilidad de las investigaciones feministas y de género emanadas de la Universidad de Zaragoza.
- Incrementar entre el profesorado el conocimiento científico existente sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la investigación.
- Lograr el reconocimiento institucional de los análisis feministas y de género como campo epistemológico y metodología de análisis.
- Realizar la evaluación del *I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza*.

A MEDIO PLAZO

- Realizar un análisis pormenorizado de los planes de estudios vigentes con el fin de extraer una valoración global y particular sobre la presencia de contenidos y metodologías feministas y de género.
- Elaborar y ejecutar proyectos vinculando la actividad docente e investigadora universitaria a la calidad, centrados en el cambio de las prácticas individuales y en la toma en consideración de esas preocupaciones en los dispositivos y estructuras institucionales.
- Incluir los estudios feministas y de género de forma transversal en todos los diseños curriculares.
- Incluir en los Estatutos de la Universidad de Zaragoza un compromiso expreso con la igualdad de las mujeres y los hombres, el respeto a la diversidad y la diferencia, así como la integración de la perspectiva de género.
- Instar al Gobierno de Aragón a elaborar un *Libro Blanco* sobre los estudios feministas y de género en Aragón.

BIBLIOGRAFÍA

- ANGUITA MARTÍNEZ, Rocío (2011). «El reto de la formación del profesorado para la Igualdad», *REIFOP*, 14 (1), 43-51. [Enlace web: <<http://www.aufop.com>> – Consulta: 15/02/18].
- ARGILÉS GARCÍA, Lucía, Sara BELLO GIMENO, Nieves LABORDA PERÚN y Rosa SEBASTIÁN GUÍO. Federación de Asociaciones Gitanas de Aragón – Zaragoza. «Desigualdad, exclusión social y pueblo gitano», pp. 1-9. [Enlace: <<http://www.aragonsociologia.org/comunicaciones/>> – Consulta: 14/03/18].
- ASTELARRA, Judith (2005). *Veinte años de políticas de Igualdad*. Madrid, Cátedra.
- BERGER Anne E. (2008). «Petite histoire paradoxale des études dites de “genre” en France», *Genre, sexisme et féminisme. Le français aujourd'hui*, n.º 163, 4/2008, pp. 83-91.
- BERNÁRDEZ RODAL, Asunción (2017). «Los estudios universitarios feministas y con perspectiva de género en España (2010-15)», *Revista de Comunicación de la SEECI*, marzo, año XXI, n.º 42, pp. 44-60.
- BIRULÉS, Fina (2015). *Entreactos. En torno a la política, el feminismo y el pensamiento*. Buenos Aires – Madrid, Katz Editores (Trad. de Florencia González Brizuela).
- BLÁZQUEZ GARCÍA, M.ª Jesús (2008). «Maternidad y ciclo vital en la educación», en M.ª Jesús Blázquez García, (coord.) *Maternidad y ciclo vital de la mujer*. Zaragoza, Prensas de la Universidad de Zaragoza. pp. 239-252.
- BLÁZQUEZ GARCÍA, M.ª Jesús (2011). «La ecología al comienzo de nuestra vida ¿una asignatura pendiente?», *Medicina Naturista*, vol. 5, n.º 1, pp. 44-49.
- BURGOS DÍAZ, Elvira (2013). «Luchas por la libertad: cuerpos en acción», *THÉMATA. Revista de Filosofía*, n.º 48, pp. 203-216.
- BUTLER, Judith (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona, Paidós [Butler, Judith (1990). *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, Nueva York]. (Trad. de María Antonia Muñoz García).

- BUTLER, Judith (2016). *Deshacer el género*. Grupo Planeta (GBS) [Butler, Judith (2004). *Undoing Gender*, Routledge, Nueva York]. (Trad. de Patricia Soley-Beltran).
- COBO, Rosa (2006). «Ellas y nosotras en el diálogo intercultural» en Rosa Cobo (ed.). *Interculturalidad, feminismo y educación*. Madrid, Los Libros de la Catarata. Ministerio de Educación y Ciencia, pp. 11-33.
- DURU-BELLAT, Marie (2017). *La Tyranie du genre*. París, Presses de Sciences Po.
- FRAISSE, Geneviève (2016). *La Sexuation du monde. Réflexions sur l'émancipation*. París, Presses de Sciences Po.
- GARCÍA HERRERO, María del Carmen (2009). «Et uxor mea. Cómo evitar que las mujeres desaparezcan de la escritura de la historia», en VV. AA. *Protagonistas del pasado. Las mujeres desde la Prehistoria al siglo xx*. Valladolid, Castilla Ediciones, pp. 157-174.
- GARCÍA HERRERO, María del Carmen (2013). «Mujeres, Historia e Historiografía» en Almudena Domínguez (ed.). *Política y Género en la propaganda en la Antigüedad: Antecedentes y legado*. Gijón, Trea, pp. 27-36.
- GONZÁLEZ RAMOS, Ana M, y Beatriz REVELLES BENAVENTE (2017). «Excelencia en la ciencia: una reflexión crítica afirmativa», *Cadernos de Pesquisa*, vol. 47, n.º 166, pp. 1374-1394.
- IBEAS VUELTA, Nieves (2017). «La perspectiva de género en la cultura. Acción política democratizadora para un nuevo pacto constituyente», *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, n.º extra 5 (Revisar el pacto constituyente en perspectiva de género), pp. 19-42.
- IBEAS VUELTA, Nieves, y M.ª Ángeles MILLÁN MUÑO (eds.) (1997). *La Conjura del olvido: escritura y feminismo*, Barcelona, Icaria.
- INSTITUTO DE LA MUJER/ RED2 CONSULTORES (2004). *Estudio para conocer la situación actual de la educación para la igualdad en España*. Madrid, Instituto de la Mujer. Disponible en red: < http://www.educarenigualdad.org/upload/Doc_15_red2red.pdf>.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2007). *Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género* [Enlace: <<https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/docencia-igualdad/documentos/estudios-de-las-mujeres-feministas-y-de-genero.pdf>>].
- INSTITUTO DE LA MUJER (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*, 113 (realizado por Arantxa Elizondo Lopetegui, Ainhoa Novo Arbona y María Silvestre Cabrera).
- MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel (2014). «El Espacio Europeo de Educación Superior en España: incorporación de contenidos y metodologías de género en comunicación», *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo*, 0, 23-34. [Enlace: <https://www.researchgate.net/publication/262910653_El_Espacio_Europeo_de_Educacion_Superior_en_Espana_incorproacion_de_contenidos_y_metodologias_de_genero_en_comunicacion> – Consulta: 10/03/18].
- PASTOR GOSÁLBEZ, Inma, y Ana ACOSTA SARMIENTO (2016). «Políticas de igualdad de género en la Universidad española», *Investigaciones Feministas*, vol. 7, n.º 2, pp. 247-271.
- PÉREZ CARRACEDO, Lola (2006). «Por la plena integración de los estudios de las mujeres, feministas y de género en el espacio europeo de educación superior», *El periódico-*

- co feminista (12-01-2006). [Enlace: <<http://www.mujiresenred.net/spip.php?article459>> – Consulta: 26/02/2018].
- ROSSIER, Annick, Jessica DEHLER, Bernadette CHARLIER y Hélène FÜGER (2010). «Intégrer la dimension genre dans l'enseignement supérieur: transformation de pratiques au niveau individuel et institutionnel», *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur* [En línea], 26-2 | 2010, En línea desde 08/02/2011 [Enlace: <<http://journals.openedition.org/ripes/398>> - Consulta: 13/03/18].
- SALDAÑA, M.^a Nieves (2011). «Los Estudios de Género en los Grados en Derecho: Propuestas para un diseño curricular de la enseñanza del Derecho Constitucional con perspectiva de género en el Espacio Europeo de Educación Superior», *Revista de Educación y Derecho. Education and Law Review*, 3, octubre 2010 – marzo 2011, pp. 1-23. [Enlace: <<http://www.raco.cat/index.php/RED/article/view/255057/342041>> – Consulta: 25/02/18].
- POTOK, Magda (2013). «Entrevista a Marta Segarra Montaner», *Sociocriticism*, vol. xxviii, 1 y 2, pp. 397-411.
- SÁNCHEZ GONZÁLEZ, M. Dolores (1999a). «El trabajo en el laboratorio de Física y Química de chicos y chicas de Enseñanza Secundaria Obligatoria», en Isabel Carrera Suárez et al. (1999). *Cambiando el conocimiento: universidad, sociedad y feminismo*. KRK, pp. 279-286.
- SÁNCHEZ GONZÁLEZ, M. Dolores (1999b). «Las biografías de las científicas en la enseñanza de las ciencias: mostrando una tradición», en M. J. Barral et al. (eds.). *Interacciones ciencia y género*. Barcelona, Icaria, pp.259-290.
- SÁNCHEZ, M.^a Dolores, M.^a Jesús MORALES LAMUELA y Ana DE ECHAVE SANZ (2005). «Reflexiones para la educación ambiental: Wangari Maathai, sostenibilidad y valores». *Enseñanza de las Ciencias*, n.º extra, VII Congreso Internacional sobre Investigación en Didáctica de las Ciencias. Educación científica para la ciudadanía. [Enlace: <https://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc_a2005nEXTRA/edlc_a2005nEXTRAp27refedu.pdf>].
- SUBIRATS MARTORI, Marina (2017). *Coeducació, aposta per la llibertat (Recursos educatius)*. Barcelona, Octaedro [publicado asimismo en castellano en la misma editorial y año: *Coeducación, apuesta por la libertad*].
- TOMÁS AZNAR, Concepción, et al. (2016). «El sexo y el género en la investigación en salud: las resistencias a la superación de un reto», *Filanderas. Revista Interdisciplinar de Estudios Feministas* (1), pp. 27-44.
- TRABA DÍAZ, Amada, y LUZ VARELA CARUNCHO (2012). «La perspectiva de género en la actividad docente: una experiencia innovadora en Sociología de la Educación», en Isabel Vázquez Bermúdez (coord.) (2012). *Investigación y Género. Inseparables en el presente y en el futuro*. Sevilla, Edición Digital @tres, pp. 2051-2070.
- VICENTE SERRANO, Pilar, y María Ángeles LARUMBE GORRAITZ (2010). «Los estudios de género en la Universidad: presente y futuro», en Almudena Domínguez Arranz (ed.). *Mujeres en la Antigüedad Clásica. Género, poder y conflicto*. Madrid, Sílex, pp. 19-34.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	11
1. EL MARCO NORMATIVO PARA UNA EDUCACIÓN CRÍTICA	17
1. Un punto de inflexión: la Ley de Igualdad	17
2. El marco normativo aragonés	20
2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EDUCACIÓN NO UNIVERSITARIA	
Begoña Garrido Riazuelo	27
1. Pacto social por la educación aragonesa	27
2. Agentes educativos para el cambio	32
3. Educar en igualdad, ¿tema transversal o contenido específico?	33
4. Experiencias educativas en aulas de Infantil y Primaria	35
4.1. Primer Plan de Igualdad de la Comunidad Educativa en Aragón..	36
4.2. Educación, igualdad y diversidad	38
5. Experiencias educativas en aulas de Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional	40
5.1. Prácticas educativas (también) con población gitana e inclusión social	41
5.2. Educación de la salud y la sexualidad desde un punto de vista feminista	42
5.3. La igualdad de género dentro del Plan de Convivencia de Centro	43
5.4. Ciclo de Grado Superior de Promoción de Igualdad de Género...	48
6. Trabajar la igualdad más allá del aula	49
6.1. <i>Convivir, 24 horas para educar en igualdad: Residencia del CPIFP Montearagón (Huesca)</i>	49

6.2. Acompañar a la escuela unitaria: EOEIP Calamocha (Teruel).....	51
7. Conclusiones	54
3. MUJERES, GÉNERO Y FEMINISMO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Nieves Ibeas Vuelta.....	57
1. El debate sobre la calidad en el Espacio Europeo de la Educación Superior	57
2. La institucionalización de los estudios de las mujeres, feministas y de género	60
3. Perspectiva de género, feminismo y leyes reguladoras de la educación superior	64
3.1. Normativa estatal reguladora de las actividades universitarias	64
3.2. El marco normativo en Aragón	67
3.3. Género y feminismo en los Estatutos de la Universidad de Zaragoza	71
4. Documento <i>Diagnóstico</i> : Algunos datos sobre la comunidad universitaria.....	72
5. La colaboración institucional: el Instituto Aragonés de la Mujer y la Cátedra sobre Igualdad y Género	74
6. El Observatorio de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.....	77
6.1. I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.....	78
7. Normalización de los estudios feministas y de género en la Universidad de Zaragoza	81
7.1. Máster Universitario en Relaciones de Género	84
7.2. Doctorado de Relaciones de Género y Estudios Feministas	84
7.3. Género, igualdad, feminismo	85
8. La Universidad, formadora de formadoras y formadores.....	86
9. El gran reto pendiente: perspectiva de género y feminismo en los estudios de Grado	90
9.1. Profesorado comprometido con el cambio	91
9.2. Resistencias al cambio: Resistencias a la legitimidad de los estudios feministas y de género.....	91
9.3. La voluntad institucional ante la legalidad y los límites de la ley	96
10. Conclusiones	98
BIBLIOGRAFÍA	101

Este libro se terminó de imprimir
en los talleres gráficos de Litocian S. L.
en octubre de 2018

MÁS DE DIEZ AÑOS DESPUÉS DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA igualdad efectiva de mujeres y hombres, la educación permanece inmersa en un sistema simbólico sexista, en el que persisten los discursos que minimizan y tergiversan las contribuciones de las mujeres. ¿Qué está impidiendo la aplicación efectiva de la perspectiva de género? ¿Por qué se banalizan las consecuencias de la ausencia de una perspectiva transversal de género y feminista en el sistema educativo? ¿Qué medidas deben adoptarse? Estos interrogantes constituyeron el eje central del encuentro *Aprender con perspectiva de género en Aragón* (Universidad de Zaragoza, 2017). El presente volumen es una reflexión en torno a estas y otras cuestiones capitales para el futuro de nuestra sociedad.

NIEVES IBEAS VUELTA es profesora de la Universidad de Zaragoza y profesora invitada del Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género en la Universidad de Granada. Cofundadora del Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer (SIEM) de la Universidad de Zaragoza, fue también coordinadora, junto con M.^a del Carmen García Herrero, de las primeras ediciones del Programa Interdepartamental de Doctorado «Estudios de mujeres» (pionero en el ámbito estatal) y del ciclo «Voces y espacios femeninos». Es autora de numerosas publicaciones en el ámbito de la literatura escrita por mujeres, los estudios de género y sexualidad, la crítica y teoría literaria feministas y la literatura francesa contemporánea. Ha editado y coordinado volúmenes colectivos como *La conjura del olvido. Escritura y feminismo* (con M.^a Ángeles Millán Muñío) y *Hombres y feminismo*. Dirige la colección Sagardiana. Estudios Feministas de Prensas de la Universidad de Zaragoza.

BEGOÑA GARRIDO RIAZUELO es diplomada en Magisterio por la Universidad de Zaragoza. Desde 2008 pertenece al cuerpo de Profesoras Técnicas de Servicios a la Comunidad del Gobierno de Aragón, lo que le ha llevado a desarrollar labores de atención a familias en situación de vulnerabilidad en diferentes comarcas, atendiendo a un amplio número de víctimas de violencia de género. Su labor como docente la desarrolla en la actualidad en los ciclos de Promoción de Igualdad de Género y de Animación Sociocultural y Turística. Desde su puesto de jefatura de estudios en los últimos cursos ha promovido que la Administración Pública tenga en cuenta la titulación específica en género para hacer contrataciones de promotoras de igualdad. Es autora de varios artículos y publicaciones en diferentes congresos, en las que describe su trabajo en las aulas con una metodología de aprendizaje-servicio que facilita al alumnado el contacto con el entorno. Colabora en proyectos europeos con entidades de Holanda, Grecia y la Universidad de Florencia.

ISBN 978-84-17358-70-9
9 788417 358709



Prensas de la Universidad
Universidad Zaragoza

