

II Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza

MESA GENERAL DE NEGOCIACION DE
LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Comisión técnica del II Plan de Igualdad
de la Universidad de Zaragoza

II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA 2022-2026

INTRODUCCIÓN

La creación en 2008 del Observatorio de Igualdad de Género y su Comisión Asesora para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y promocionar la igualdad de oportunidades de todas las personas que forman la comunidad universitaria: estudiantado, profesorado y personal de administración y servicios, da cumplimiento a las exigencias legales en la Disposición adicional duodécima 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. La elaboración del primer Plan de Igualdad de 2016, a partir de los análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de mujeres y hombres en la Universidad, recogió las líneas de actuación y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el año 2021 se inició el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza. La Mesa de Negociación de la Universidad de Zaragoza acordó en su sesión de 1 de julio de 2021 la creación de una Comisión de Negociación Técnica para la elaboración de la propuesta del Plan de igualdad integrada por representantes de la parte institucional de la Universidad de Zaragoza y por representantes de la parte sindical, con la siguiente composición:

Por la Universidad de Zaragoza:

Manuel González Labrada (Director de Secretariado de Coordinación Normativa)

Sara Alcázar Ortiz (Directora del Observatorio de Igualdad de Género)

Isabel Luengo Gascón (Directora de la Inspección General de Servicios) y
Ángel Pascual Sanz (Vicegerente de Recursos Humanos)

Por la representación de las organizaciones sindicales:

Miguel García Garcés (titular) y Elena Bandrés Goldáraz (suplente) por UGT

Elvira Luengo Gascón (titular) y Luisa Esteban Salvador (suplente) por CC.OO.

Belén Sánchez-Valverde (titular) e Inmaculada Soravilla Fernández (suplente) por
CGT

Ana Cisneros Gimeno (titular) y María del Mar Villagrasa Rozas (suplente) por
CSIF

Carmen Arilla Esteban (titular) y M^a Pilar Goñi Cepero (suplente) por SOMOS

Asume las funciones de Secretario Miguel Ángel Marín Mormeneo (Subdirector del área
de Inspección de la Inspección General de Servicios de la Universidad de Zaragoza).

Con fecha 13 de diciembre de 2021 se constituyó la Comisión Técnica para la
negociación del Plan de Igualdad y en las sucesivas sesiones se han elaborado los
indicadores del diagnóstico y el Plan de Igualdad.

La elaboración del II Plan responde al cumplimiento de la siguiente normativa:

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

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto
refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto
refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

La Comisión Técnica finalizó los trabajos de la propuesta de II Plan de Igualdad en su sesión de 20-10-2022 y fue elevada a la Mesa General de Negociación de la Universidad de Zaragoza, que lo aprobó en su sesión de 1-12-2022, siendo presentado previamente al Consejo de Dirección el 8-11-2022 y elevado posteriormente para su información al Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza en la sesión de 14-12-2022.

El II Plan de igualdad, con una vigencia de cuatro años y sin perjuicio de sus revisiones, tiene como destinatarios a toda la comunidad universitaria de la Universidad de Zaragoza en los Campus de Huesca, Teruel y Zaragoza y demás dependencias: su personal docente e investigador (PDI) funcionario y laboral, su personal de administración y servicios (PAS) funcionario y laboral y su estudiantado.

En cuanto al procedimiento de elaboración del II Plan se han seguido los criterios contenidos en el Real Decreto 901/2020 -aunque sólo es aplicable a una parte de la plantilla de la Universidad de Zaragoza: el personal laboral- modulados a la realidad de la Universidad de Zaragoza como entidad dentro del sector público y se ha ampliado a los diferentes sectores de la comunidad universitaria para incluir la igualdad de género

en todos los aspectos relacionados con la actividad docente y el estudiantado ya que, además de las previsiones de la LOU, el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, establece entre los principios rectores para el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales “el respeto a la igualdad de género atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”. También se incluye en la actividad investigadora la perspectiva de género por el enfoque transversal dado por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Por otro lado, el contenido del II Plan de igualdad se ha adaptado a la singularidad de la Universidad de Zaragoza y la auditoría retributiva, contenida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, aunque es obligatoria solo para el personal laboral, se incorpora de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020 y se incluyen igualmente las retribuciones del personal funcionario.

La Comisión Técnica del Plan de Igualdad elaboró un esquema de trabajo para la elaboración de dicho Plan que se ha mantenido durante todo el proceso y se ha procedido a la recogida de la información necesaria para la elaboración del diagnóstico, cerrada a 31 de diciembre de 2021 con los datos obtenidos de DATUZ (Datos Abiertos y Transparencia de la Universidad de Zaragoza), y trasladada al documento de diagnóstico *La Igualdad de Género en la Universidad de Zaragoza 2021* del Observatorio de Igualdad de Género y al documento de *Indicadores* que ha utilizado la comisión para elaborar el contenido del II Plan y que forman parte del diagnóstico.

Se ponen de relieve entre las principales conclusiones extraídas del diagnóstico las siguientes:

- Feminización de la plantilla del PAS 61,3% de mujeres y el 38,7% de hombres. Frente al equilibrio en la distribución de la plantilla del PDI (48,1% mujeres y 51,9% hombres) y entre el estudiantado (53,5% mujeres y 46,5% hombres).
- El colectivo del funcionariado del PDI se distribuye en un 41,1% de mujeres y un 58,9% de hombres con una brecha de género del 19% que se eleva al 49% en la categoría de Catedráticos/as. Sin embargo, en el colectivo de PDI laboral se observa equilibrio.
- En el conjunto del PDI, si se atiende al índice de concentración (es decir, como se distribuye cada uno de los sexos en las diferentes categorías en una misma

variable, PDI laboral o PDI funcionario) el porcentaje de mujeres (62 %) en el profesorado laboral es siempre superior al porcentaje de mujeres en el PDI funcionario (25%). En cambio, los hombres muestran siempre porcentajes superiores a las mujeres en el profesorado funcionario, lo que demuestra una mayor dificultad de las mujeres para acceder a los cuerpos Docentes Universitarios y una mayor precariedad.

- La evolución del PDI muestra una distribución del 48.4% de mujeres y una reducción de la brecha de género del 4%, excepto en la macroárea de Ingeniería y Arquitectura con solo un 28,3% de mujeres y una brecha de género de -0,43, que se mantiene aún fuera del intervalo de equilibrio, muy alejada del mismo.
- El análisis de la composición de los grupos de investigación arroja un aumento de las mujeres y se encuentran en el intervalo de equilibrio excepto en la macroárea de Ingeniería y Arquitectura que arrastra la brecha de género con un 28,7% de mujeres.
- Infrarrepresentación también se manifiesta en el liderazgo de los grupos de investigación ya que solo un 26% tienen investigadoras principales y se produce siempre en los grupos emergentes.
- La plantilla está feminizada en el PAS funcionario, mientras que en el PAS laboral la diferencia es menor acercándose al 50%
- En el colectivo del PAS funcionario, si se atiende al nivel de responsabilidad en el subgrupo A1, el porcentaje intrasexo (indicador de situación dentro de un mismo sexo) está prácticamente igualado entre mujeres (10,6%) y hombres (10,4%), es ligeramente inferior en el subgrupo A2 que es el grupo con menos efectivos y baja en los subgrupos C1 y C2.
- En el análisis de los niveles o perfiles profesionales se observa un desequilibrio en los puestos técnicos: 39,35% mujeres y 60,65 % hombres y las jefaturas de servicio: 59% de mujeres 41 % de hombres.
- La presencia de la mujer en los órganos de gobierno y gestión nos arroja distintos resultados. Se mantiene la paridad en los diferentes órganos de gobierno colegiados, pero hay una infrarrepresentación en decanatos y direcciones de centro en donde las decanas y directoras no llegan al 30% y en las direcciones de los institutos universitarios donde las mujeres representan 33,3 % y los hombres tienen una representación del 66,7%.

- La composición de la representación de las empleadas y empleados de la Universidad de Zaragoza muestra una infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito del PAS en los órganos de representación (Junta de personal y Comité de empresa) que no supera el 35%, distribución que también se reproduce en el Comité de empresa del PDI en Teruel.
- El estudiantado matriculado en titulaciones oficiales por género y ramas de conocimiento presenta un cierto equilibrio en todas las macroáreas excepto en Ingeniería y Arquitectura en la que se constata que existe una menor presencia de mujeres en los tres ciclos: Grado, Máster y Doctorado (25,3%). En Ciencias de la Salud, en cambio, se matriculan un mayor número de mujeres (74,1%) siendo más acusado el porcentaje en los estudios de Máster (81,2%).

El II Plan de igualdad responde a la estructura y contenido del Real Decreto 901/2020 y se articula a través de Áreas de Trabajo, Objetivos y Medidas. Para cada Medida se incorporan sus destinatarios, los responsables de su ejecución, el plazo de ejecución y la evaluación a través de los indicadores y su seguimiento. Se estructura en 5Ejes:

Eje 1. Desarrollar la cultura de igualdad en el ámbito universitario.

Eje 2. Avanzar en igualdad en todos los ámbitos universitarios: docencia, investigación y estudio.

Eje 3. Aplicar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios.

Eje 4. Conciliación corresponsable.

Eje 5. Prevenir el acoso y la violencia de género, actuar en situaciones relacionadas y proteger a las víctimas.

Por otro lado, la Comisión Técnica considera necesario y oportuno instar a la MNUZ y al Rector la propuesta de creación de la Unidad de Igualdad de Género que sustituya al actual Observatorio de Igualdad de Género y asuma las competencias para la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias e incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Una vez creada la Unidad de Igualdad de Género toda referencia al Observatorio de Igualdad contenida en este Plan se entenderá realizada a

dicha Unidad.

METODOLOGÍA

Para la consecución de los objetivos enmarcados en el presente Plan de Igualdad, se ha desarrollado una metodología que asegure la participación y el compromiso de las partes implicadas en el proceso. Para poder hacer frente a la redacción en la primera fase, se diferenciaron una serie de etapas, que se concretan en:

- Diagnóstico de la situación actual.
- Evaluación de la situación actual.
- Análisis de las demandas en relación con la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.
- Propuesta de acciones a recoger en el nuevo Plan de Igualdad.
- Previsión de plazos en los que se pueden adoptar las acciones propuestas.
- Cronograma de todas las acciones previstas en los ejes de actuación del nuevo Plan de Igualdad.

VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde su entrada en vigor, comprendidos entre el 2022 y el 2026. Su contenido se mantendrá vigente salvo que la Comisión de Seguimiento determine su modificación.

Transcurrido este plazo se prevé iniciar el diseño del III Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del RD 901/2020 y la LOI. El artículo 46.1 de la LOI dispone que los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este apartado se describe el sistema de seguimiento y evaluación que se va a utilizar con la puesta en marcha del plan, siendo la Comisión de Seguimiento quien se responsabilizará de asumir este cometido. Este proceso se articulará a través de la celebración de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse dos veces al año con carácter ordinario, la primera de ellas coincidiendo con el inicio de la anualidad del plan, y la segunda, transcurrido el primer semestre, con motivo de la elaboración del informe de evaluación anual si procede, coincidiendo con el fin de la anualidad. No obstante, dicho calendario se podrá adaptar a la actividad de las partes suscriptoras si así lo acordara la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento está compuesta por diez miembros. Cinco representantes de la Universidad de Zaragoza y cinco representantes de la parte social, uno por cada uno de los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación de la Universidad de Zaragoza integrada por CGT, CC.OO. C-SIF, SOMOS y UGT

En cada una de estas reuniones se plantearán los objetivos que se señalan a continuación.

En la primera reunión, que tendrá lugar en el primer semestre, los objetivos se centrarán en:

- Elaborar el calendario de trabajo, identificando las acciones correspondientes a la anualidad, las personas responsables, implicadas y destinatarias, el período de ejecución, los indicadores de evaluación y el nivel de ejecución.
- Programar las acciones a implantar durante primer y segundo semestre.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

En la segunda reunión, que tendrá lugar en el segundo semestre, los objetivos serían:

- Realizar el seguimiento de las acciones implementadas durante el primer y segundo semestre.
- Programar las acciones a implantar durante la siguiente anualidad.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.
- Programar el trabajo, distribuir responsabilidades y realizar el Informe de

Evaluación, si procede.

Para el seguimiento de las acciones contenidas en el Plan de Igualdad, se utilizarán las siguientes herramientas:

- Calendario de trabajo, que se utilizará para organizar el trabajo anual y repartir responsabilidades, tal y como se ha indicado anteriormente.
- Ficha de ejecución por cada una de las acciones, que servirá para facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones, identificar las dificultades encontradas y recoger las modificaciones adoptadas.
- Acta de reunión, que permitirá dejar constancia de las actuaciones realizadas y de los compromisos acordados.

El Plan parte de una evaluación inicial, que es el diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad de Zaragoza y que figura en documento aparte. Bianualmente se realizarán evaluaciones intermedias, con sus correspondientes informes.

Al término de los cuatro años de ejecución del Plan de Igualdad, se redactará un informe de evaluación final del mismo, que reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizar el período de ejecución del plan. Para ello, además de la información de los informes de evaluación, se podrán utilizar, en su caso, herramientas complementarias de consulta a las personas destinatarias del Plan para obtener información cualitativa sobre el impacto real de las medidas desarrolladas.

En base a los resultados obtenidos en la evaluación final, se formularán recomendaciones de mejora, nuevas medidas o cambios en las existentes que podrán incorporarse en el III Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza contiene cinco ejes de intervención.

EJE 1. DESARROLLAR LA CULTURA DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.

La estrategia de sensibilización se inserta en el Plan a través de las buenas prácticas en igualdad y el posicionamiento, así como el compromiso de la Universidad de Zaragoza con la cultura de la igualdad manifestada en este Eje 1 a través de los diferentes canales de comunicación, las manifestaciones de expresión escrita y el fomento de la igualdad a través del lenguaje inclusivo y de distintas acciones de sensibilización y visibilidad de la igualdad de género vinculadas a la participación en actos solemnes y relevantes, su contribución científica y la presencia significativa en la vida universitaria

Son objetivos de este Eje:

- Conseguir generalizar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género en las tareas administrativas y docentes.
- Establecer una dinámica de incorporación del lenguaje inclusivo en todas las disposiciones que se dicten para consolidar el mismo.
- Dar a conocer y concienciar acerca de la importancia de las acciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Afianzar la necesidad del Plan de Igualdad también como un Objetivo de Desarrollo Sostenible de modo que se incremente la visibilidad.
- Incrementar la participación de mujeres doctorados honoris causa.
- Incrementar la participación de mujeres en lecciones inaugurales y alocuciones.
- Visibilizar la realidad de las aportaciones de las mujeres que no ha sido visibilizada a través de espacios y eventos.
- Fomentar y visibilizar las campañas de la unidad de cultura científica sobre mujeres científicas.

- Conseguir que el uso del lenguaje inclusivo no resulte complicado para la comunidad universitaria y se normalice su utilización.
- Optimizar fechas señaladas para aprovechar el impacto en la sensibilización dentro de UNIZAR.
- Ayudar a la comunidad universitaria a la incorporación de la cultura de la igualdad.

En el presente Eje 1 relativo a la cultura de la igualdad en el ámbito universitario, se prevé la adopción de 19 medidas.

EJE 2. AVANZAR EN IGUALDAD EN TODOS LOS ÁMBITOS UNIVERSITARIOS: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO.

Desde la Universidad de Zaragoza buscamos que la perspectiva de género abarque todos los ámbitos de dedicación existentes entre nuestra comunidad universitaria. Por este motivo, para la docencia, la investigación, la innovación, y la gestión académica, el objetivo principal será conseguir una cultura de igualdad entre mujeres y hombres.

Nuestra hoja de ruta tiene un marco normativo, y es que el desarrollo de una política universitaria de igualdad constituye uno de los extremos contemplados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, en su artículo 25, establece:

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán las actuaciones que a continuación se enumeran:
 - a. La inclusión, en los planes de estudio , de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres (este mandato de la Ley orgánica ha sido desarrollado en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre).
 - b. La creación de postgrados específicos.

c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Y este marco, ineludiblemente convierte el principio de igualdad entre mujeres y hombres en un eje vertebrador del funcionamiento de la Universidad. Para ello, los objetivos específicos recogidos en el segundo eje del II Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza son:

- Crear estructuras de gestión de la igualdad en los centros.
- Disponer de recursos para elaborar las guías docentes con perspectiva de género y garantizar su aplicación.
- Incorporar en la oferta educativa no reglada de UNIZAR formación acerca de la perspectiva de género.
- Incrementar el número de proyectos de innovación docente en igualdad de género.
- Mayor visibilización de las investigaciones en la materia.
- Aprovechar el elenco de recursos de los que dispone la Universidad de Zaragoza, fomentando su uso y posterior divulgación.
- Facilitar la difusión y puesta a disposición de los recursos existentes a través de la página web del Observatorio de Igualdad de Género.
- Abarcar el mayor número de obras posibles que estén publicadas desde una perspectiva de género.
- Evitar sesgos por razón de género en el acceso a los proyectos de investigación internos y equilibrar la presencia de hombres y mujeres en este ámbito.
- Asegurar personal en los grupos de investigación de la Universidad de Zaragoza formado en la materia.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las titulaciones de grado.
- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres a través de la adscripción.
- Dar a conocer a personas que puedan ser referentes en esa rama del conocimiento, siendo estas del sexo menos representado en dicho ámbito.
- Fomentar medidas propias de los centros para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las titulaciones, así como realizar el seguimiento de su consolidación.

En el presente Eje 2 relativo a la consecución de la igualdad en los distintos ámbitos universitarios, se prevé la adopción de 20 medidas.

EJE 3. APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.

Este eje abarca las áreas de trabajo de formación de toda la comunidad universitaria, auditoría salarial, promoción del personal, condiciones laborales y la aplicación de la igualdad en órganos de gobierno y representación.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, indica las áreas citadas en el presente eje como criterios para la elaboración del diagnóstico previo a las medidas a incorporar.

Son objetivos de este eje, dentro de las áreas de trabajo citadas, los siguientes:

- Sensibilizar a la comunidad universitaria de la importancia del lenguaje inclusivo.
- Obtener la información para comprobar la situación de la comunidad universitaria con respecto al cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos de actuación.
- Alcanzar a través de la formación el principio de igualdad de género entre mujeres y hombres.
- Obtener la información para comprobar si se cumple el principio de igualdad retributiva.
- Actualizar la RPT del PAS con denominaciones de puestos sin sesgo de género.
- Asegurar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales en los procesos de selección.
- Encontrar las causas de las dificultades para poder proponer medidas.
- Garantizar la transversalidad de género en los procedimientos de selección de PDI.
- Favorecer la atención preventiva a la salud desde la perspectiva de género.
- Corregir la infrarrepresentación de mujeres en los órganos de dirección y

representación.

- Corregir la infrarrepresentación de mujeres en la Junta y en el Comité de empresa del PAS y PDI.

En el presente Eje 3 relativo a la aplicación de la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios, se prevé la adopción de 15 medidas.

EJE 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.

Este eje alude a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad de los hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad), donde se desarrolla este concepto más ampliamente. La propia Ley reconoce que tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, son auténticos criterios inspiradores de la normativa. Así en su artículo 14.8 establece que serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: *“El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”*.

Desde el II Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, se apuesta por el cambio de actitud que permita la conciliación corresponsable apoyada por una nueva cultura organizacional a favor de los cuidados en el plano de igualdad entre mujeres y hombres.

Son objetivos de este eje:

- Dar a conocer y visibilizar la situación real en la Universidad de Zaragoza en cuanto a conciliación y corresponsabilidad se refiere.
- Neutralizar las barreras existentes.
- Adaptar los instrumentos jurídicos existentes a la normativa vigente, así como asegurar el cumplimiento de las mismas.
- Adoptar medidas de conciliación y corresponsabilidad para el estudiantado construir un espacio conciliador y fomentar la corresponsabilidad entre la

comunidad universitaria.

- Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.
- Incorporar a la negociación colectiva las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Dar a conocer las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad existentes de las que la comunidad universitaria puede hacer uso.

En el presente Eje 4 relativo a la conciliación y corresponsabilidad, se prevé la adopción de 13 medidas.

EJE 5. PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACTUAR EN SITUACIONES RELACIONADAS Y PROTEGER A LAS VÍCTIMAS.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1, dispone: *“1. La presente ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”*.

Por ese motivo, podemos afirmar que la violencia de género, la violencia contra las mujeres, es aquella que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. Y a este respecto, las universidades españolas, como parte de la Administración Pública en España, estamos comprometidas en la erradicación de dicha violencia. Tal y como señala la propia Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su Preámbulo, “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 alcanzar, sin duda, a la universidad”.

Desde la Universidad de Zaragoza, esta necesidad se traduce en la aprobación de un nuevo *Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género* el pasado mes de julio de

2021, y en la creación de la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA). Además, todos nuestros esfuerzos van encaminados hacia la erradicación de esta lacra social mediante acciones de prevención, sensibilización y formación de manera preferente en nuestra agenda de actuaciones, que en este II Plan de Igualdad se recogen en el quinto eje expresadas a través de los siguientes objetivos específicos:

- Aplicar los instrumentos de la Universidad de Zaragoza adaptados a la realidad social.
- Poner en conocimiento y formar a todas las personas de la Universidad que ostentan cargos de responsabilidad el contenido del Protocolo.
- Poner en conocimiento de toda la comunidad universitaria el Protocolo.
- Sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que promueven el acoso y la discriminación.
- Dar a conocer todo el trabajo realizado por la Universidad de Zaragoza en materia de prevención y respuesta ante el acoso a la comunidad universitaria.
- Dar a conocer el Protocolo a las empresas colaboradoras, así como a las entidades en las que el estudiantado realice sus prácticas externas.
- Mejorar la respuesta y la prevención del acoso en la Universidad.

La consecución de estos objetivos contribuirá significativamente al desarrollo, a la implantación y al buen funcionamiento del II Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.

En el presente Eje 5 relativo a la prevención del acoso y la violencia de género, se prevé la adopción de 15 medidas.

PLANIFICACIÓN EJE 1									EVALUACIÓN			
ÁREAS DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS (de las acciones)	RESPONSABLE	PRIORIDADES				INDICADORES (aspectos a evaluar)	UMBRAL (punto de partida)	FORMA DE EVALUAR	
					22/23	23/24	24/25	25/26				
1.1. Revisión de la normativa universitaria, páginas web, impresos y documentos administrativos.	Conseguir generalizar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género en las tareas administrativas y docentes	Identificar en la normativa universitaria en impresos y documentos administrativos los cambios a realizar	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	SECRETARIA GENERAL/GERENCIA	X	X			Normas y documentos revisados	Situación actual	Plan de Igualdad	Dos primeros cursos
		Detectar en las distintas secciones de las páginas web universitarias los cambios a realizar	PAS, PDI, ESTUDIANTADO Y SOCIEDAD	GABINETE DE COMUNICACIÓN	X	X			Nº de acciones	Situación actual	Plan de Igualdad	Dos primeros cursos
		Elaborar un procedimiento e instrucciones y difundirlo indicando los aspectos necesarios que deben cambiarse en la web y los formularios	PAS responsable de unidades y PDI con cargos	SECRETARIA GENERAL/GERENCIA/OBSERVATORIO DE IGUALDAD		X	X	X	Nº de normas modificadas	Estudio realizado 2021	Plan de Igualdad	Cada curso académico desde su creación
1.2. Revisión del lenguaje inclusivo en normativas, instrucciones o resoluciones, de forma previa a su aprobación y especialmente a su publicación en el BOUZ.	Establecer una dinámica de incorporación del lenguaje inclusivo en todas las disposiciones que se dicten para consolidar el mismo	Establecer un procedimiento de revisión y difundirlo a las unidades	PAS responsable de unidades y PDI con cargos	SECRETARÍA GENERAL /VICERRECTORADOS Y GERENCIA		X	X	X	Nº de revisiones realizadas	Estudio realizado 2022	Plan de Igualdad	Cada curso académico desde su creación
		Recopilar las modificaciones necesarias y llevarlas a cabo en aspectos relacionados con estudiantes (documentos, web...)	ESTUDIANTADO	VICEGERENCIA ACADÉMICA		X	X	X	Nº de revisiones y actuaciones	No hay datos	Plan de Igualdad	Cada curso académico
1.3. Sesiones informativas y explicativas del plan de igualdad a PDI, PAS, estudiantado y agentes sociales interrelacionados.	Dar a conocer y concienciar acerca de la importancia de las acciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad	Realizar sesiones por todos los centros y unidades	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE PROYECCION SOCIAL Y CULTURAL	X	X	X	X	Nº de sesiones realizadas. Asistentes por colectivo	No procede	Plan de Igualdad	Cada curso académico
1.4. Visibilizar el plan de igualdad en relación con los ODS.	Afianzar la necesidad del plan de igualdad también como un Objetivo de Desarrollo Sostenible de modo que se incremente la visibilidad	Incluir el contenido del plan de igualdad en los ranking que se llevan a cabo : ranking THE Impact Ranking	PAS, PDI, ESTUDIANTADO Y SOCIEDAD	VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURA			X	X	Aspectos analizados en el ranking "THE"	Información del ranking "THE" anterior	Plan de Igualdad	Dos últimos cursos
		Coordinarse con la dirección de área de los ODS, del Vicerrectorado de Planificación, Sostenibilidad e Infraestructura, para la visibilización del Plan de Igualdad en este ámbito y la UPRL	PAS, PDI, ESTUDIANTADO Y SOCIEDAD	VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN, SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURA/ OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO		X	X	X	Acciones de visibilización de los ODS con el Plan de Igualdad	Situación actual	Plan de Igualdad	Cada curso académico
		Visibilizar el plan de igualdad en la web UNIZAR y en las redes sociales, incluyendo píldoras informativas en el boletín iUnizar	PAS, PDI, ESTUDIANTADO Y SOCIEDAD	VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN, SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURA/ OBSERVATORIO DE IGUALDAD/GABINETE DE COMUNICACIÓN		X	X	X	Acciones de visibilización en redes sociales	Situación actual	Plan de Igualdad	Cada curso académico
1.5. Fomentar la paridad en doctoras honoris causa.	Incrementar la participación de mujeres en doctorados honoris causa.	Modificar la normativa para fomentar la participación paritaria de mujeres en el reconocimiento del doctorado honoris causa siendo paritarias.	ÓRGANOS PROPONENTES	SECRETARÍA GENERAL /CONSEJO DE GOBIERNO		X	X		Nº de mujeres doctoras honoris causa	Datos últimos 5 años	Plan de Igualdad	A partir de su implantación en el segundo curso
1.6. Promover/fomentar la intervención de mujeres en lecciones inaugurales.	Incrementar la participación de mujeres en sesiones inaugurales y alocuciones.	Designar a las personas intervinientes de forma paritaria	ÓRGANOS PROPONENTES	RECTOR/A		X	X		Nº de mujeres que imparten lecciones inaugurales	Datos últimos 5 años	Plan de Igualdad	A partir de su implantación en el segundo curso
1.7. Difundir las contribuciones de las mujeres en la Universidad a lo largo de la historia ya que han permanecido en el olvido.	Visibilizar la realidad de las aportaciones de las mujeres que no ha sido visibilizada a través de espacios y eventos	Incorporar nombres de mujeres universitarias destacadas en dependencias de la universidad, en premios y en concursos.	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO			X	X	Nº de espacios nuevos con denominación femenina	Situación actual	Plan de Igualdad	Dos últimos cursos
	Fomentar y visibilizar las campañas de la unidad de cultura científica sobre mujeres científicas	Coordinar la información con el Observatorio de Igualdad de Género	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO, UNIDAD DE CULTURA CIENTÍFICA			X	X	Nº de actuaciones realizadas	Situación actual	Plan de Igualdad	Dos últimos cursos
1.8. Difundir herramientas que faciliten el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.	Conseguir que el uso del lenguaje inclusivo no resulte complicado para la comunidad universitaria y se normalice su utilización.	Continuar con la oferta de formación (ya incluida)	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE EDUCACION DIGITAL Y FORMACION PERMANENTE/GERENCIA	X	X	X	X	Nº de actuaciones realizadas	Datos últimos 2 años	Plan de Igualdad	Cada curso
		Difundir en la web del OIG una Guía de comunicación inclusiva e igualitaria para redes sociales	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO			X	X	Nº de productos conseguidos	Situación actual	Plan de Igualdad	Dos últimos cursos
1.9. Organizar campañas institucionales de sensibilización en torno a la celebración del Día Internacional de la Mujer y del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.	Optimizar fechas señaladas para aprovechar el impacto en la sensibilización dentro de UNIZAR.	Impulsar la creación de espacios de encuentro donde se pueda abordar la situación de igualdad y continuar con las campañas de promoción de la visibilización de la mujer en la Universidad	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL	X	X	X	X	Nº de acciones	Datos ranking "THE"	Plan de Igualdad	Cada curso
1.10. Promover la intervención del Observatorio de Igualdad de Género en las actividades universitarias para fomentar la cultura de la igualdad.	Ayudar a la comunidad universitaria a la incorporación de la cultura de la igualdad	Difundir el OIG y sus competencias a través de los medios disponibles	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO	X	X	X	X	Nº de acciones	Situación actual	Plan de Igualdad	Cada curso
		Presentar el papel del OIG en las unidades y centros	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO	X	X	X	X	Nº de acciones	Situación actual	Plan de Igualdad	Cada curso
		Impulsar espacios y foros de encuentro donde se pueda abordar la situación de igualdad de UNIZAR con los distintos grupos de representación estudiantil, de PDI y de PAS.	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL/VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES/OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO	X	X	X	X	Nº de reuniones	Situación actual	Plan de Igualdad	Cada curso

PLANIFICACIÓN EJE 2									EVALUACIÓN			
ÁREAS DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS (de las acciones)	RESPONSABLE	PRIORIDADES				INDICADORES (aspectos a evaluar)	UMBRAL(punto de partida)	Forma de evaluación	
					22/23	23/24	24/25	25/26				
2.1. FOMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA												
2.1.1. Mantener la integración de responsables de igualdad en los equipos de dirección de los centros universitarios, quien se encargará de coordinar los temas de igualdad, y crear una comisión de igualdad formada por todos los miembros de la comunidad universitaria	Crear estructuras de gestión de la igualdad en los centros.	Poner en marcha las comisiones de igualdad en los centros	PAS, PDI, ESTUDIANTADO DEL CENTRO / EQUIPOS DIRECTIVOS / JUNTAS DE CENTRO	DIRECCIÓN DEL CENTRO		x	x	x	23 representantes de igualdad en los centros, una comisión de igualdad y una comisión de igualdad dentro de la comisión de calidad de un centro	23 representantes de igualdad en los centros, una comisión de igualdad y una comisión de igualdad dentro de la comisión de calidad de un centro	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico desde su creación, debido a su carácter permanente
		Mantener responsables de igualdad en los centros y favorecer su integración en los equipos de dirección	PAS, PDI, ESTUDIANTADO DEL CENTRO, EQUIPOS DIRECTIVOS / JUNTAS DE CENTRO	DIRECCIÓN DEL CENTRO	x	x	x	x	23 representantes de igualdad en los centros, una comisión de igualdad y una comisión de igualdad dentro de la comisión de calidad de un centro	23 representantes de igualdad en los centros, una comisión de igualdad y una comisión de igualdad dentro de la comisión de calidad de un centro	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
2.1.2. Incorporar a las guías docentes la igualdad de género	Disponer de recursos para elaborar las guías docentes con perspectiva de género y garantizar su aplicación.	Elaborar un mapa de contenidos y recursos sobre igualdad de género. y una encuesta que permita evaluar la incorporación de los contenidos	VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA / AGENTES DEL SISTEMA DE CALIDAD / PDI	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO				x	Encuesta y resultados de la misma	Situación Actual: no existe ninguna exigencia en la materia	Según Plan de Igualdad	Cada dos cursos académicos
		Incorporar a los procedimientos de calidad la obligatoriedad de incluir contenidos de igualdad de género	AGENTES DEL SISTEMA DE CALIDAD	VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA/ DIRECCIONES DE CENTRO	x	x	x	x	Situación actual	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
2.1.3. Impulsar la organización de cursos incluidos en la formación permanente y extensión universitaria, jornadas, congresos, seminarios, etc. que contribuyan a la sensibilización de género y a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres	Incorporar en la oferta educativa no reglada de UNIZAR formación acerca de la perspectiva de género.	Realizar cambios en la normativa de la Formación Permanente que incentive la perspectiva de género	PDI, PAS, ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE EDUCACIÓN DIGITAL Y FORMACIÓN PERMANENTE/OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO	x	x	x	x	Nº de cursos	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
		Crear una convocatoria para la promoción de jornadas, congresos y seminarios para la sensibilización en materia de género	ESTUDIANTADO / PDI	VICERRECTORADO DE EDUCACIÓN DIGITAL Y FORMACIÓN PERMANENTE/DIRECCIÓN DE CENTROS Y DEPARTAMENTOS		x	x	x	Nº de acciones llevadas a cabo	Según datos aportados por los centros	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
		Sistematizar y hacer seguimiento de todas las acciones que se realicen a iniciativa de los centros en esta materia	PDI, PAS, ESTUDIANTADO	DIRECCIONES DE LOS CENTROS/RESPONSABLES DE IGUALDAD DE LOS CENTROS	x	x	x	x	Nº de acciones llevadas a cabo	Se realizan actividades pero no están sistematizadas	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
2.1.4. Introducir proyectos de innovación docente que aborden la igualdad de género	Incrementar el nº de proyectos de innovación docente en igualdad de género.	Priorizar los proyectos en las convocatorias de innovación que incluyan temática de igualdad o perspectiva de género	PDI	VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA	x	x	x	x	Nº de proyectos	No hay referencia a la igualdad en los proyectos de innovación, solo podemos dirigirnos al Objetivo 5 (ODS). Por tanto, no hay referencia directa, si indirecta. En la convocatoria de este año, sí que se establece la "diversidad e inclusión" en las líneas generales.	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
		Incorporar en las convocatorias la igualdad de género como factor a valorar en los proyectos de innovación	PDI	VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA	x	x	x	x	Convocatoria de proyectos de innovación docente	5 proyectos (según listado de proyectos del curso 21/22: uno en EINA y cuatro en Filosofía)	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
2.1.5. Fomentar premios de Trabajos Fin de Grado y Máster en torno a la perspectiva de género	Mayor visibilización de las investigaciones en la materia	Establecer un reconocimiento honorífico a los trabajos de fin de grado y máster que incluyan en su análisis la perspectiva de género	ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA	x	x	x	x	Nº de acciones	Datos actuales	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
2.2. IMPULSAR LA INVESTIGACION EN ESTUDIOS DE GENERO E INCENTIVAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL LIDERAZGO DE GRUPOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN												
2.2.1. Difundir y dar visibilidad entre la comunidad universitaria a revistas y publicaciones dedicadas a la difusión de investigaciones en materia de género, desde un punto de vista multidisciplinar	Aprovechar el elenco de recursos de los que dispone la UZ, fomentando su uso y posterior divulgación	Visibilizar en la página web de la Biblioteca estos recursos	PDI, PAS, ESTUDIANTADO	BIBLIOTECA UNIVERSITARIA DE LA UZ	x	x	x	x	Nº de accesos	Datos diagnóstico	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico

2.2.2. Ampliar el contenido bibliográfico actualmente existente en materia de igualdad de género y facilitar su accesibilidad a la comunidad universitaria	Facilitar la difusión y puesta a disposición de los recursos existentes a través de la página web del Observatorio de Igualdad de Género	Incluir en la página web del OIG bibliografía especializada	PDI, PAS, ESTUDIANTADO	DEPARTAMENTOS Y BIBLIOTECAS DE CENTRO			x		Nº de recursos incorporados a la web	Datos diagnóstico	Según Plan de Igualdad	Revisión cada dos cursos académicos una vez creada la sección, dependiendo de los recursos facilitados por las bibliotecas de centro
	Abarcar el mayor número de obras posibles que estén publicadas desde una perspectiva de género	Adquirir bibliografía	PDI, PAS, ESTUDIANTADO	DEPARTAMENTOS Y BIBLIOTECAS DE CENTRO	x	x	x	x	Nº de recursos adquiridos	Situación Actual	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
2.2.3. Analizar los aspectos que, de manera indirecta, dificultan el acceso de las mujeres a los proyectos de investigación convocados por la UZ	Evitar sesgos por razón de género en el acceso a los proyectos de investigación internos y equilibrar la presencia de hombres y mujeres en este ámbito	Revisar los criterios establecidos para el acceso a proyectos de investigación internos, evitando -en la medida de lo posible- valorar situaciones a las que no tengan acceso todas las personas de forma igualitaria	PDI	VICERRECTORADO DE TRANSFERENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA/ VICERRECTORADO DE POLÍTICA CIENTÍFICA	x	x	x	x	Nº de mujeres con contratos de investigación	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
2.2.4. Fomento de líneas de investigación en materia de igualdad de género	Mayor visibilización de las investigaciones en la materia	Convocar premios o reconocimientos para Tesis Doctorales y Proyectos de Investigación con temática de igualdad de género	PDI / ESTUDIANTADO DE DOCTORADO	VICERRECTORADO DE POLÍTICA CIENTÍFICA	x	x	x	x	Nº de líneas de investigación existentes	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
2.2.5. Promover la perspectiva de género entre las jóvenes PDI o investigadoras	Asegurar la formación en igualdad de género por parte de jóvenes PDI o investigadoras	Llevar a cabo una formación de mentorazgo para jóvenes PDI o investigadoras dentro del marco de la Red UNITA	JÓVENES PDI O INVESTIGADORAS DE LA UZ	MUJERES PDI DE LA UZ DESIGNADAS EN LA RED UNITA QUE RECIBAN LA FORMACIÓN PREVIA PARA PODER ACTUAR COMO MENTORAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE	x				Nº de jóvenes PDI o investigadoras que reciben la formación	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Se marcarán las directrices en el acuerdo con UNITA
2.3. PROMOVER LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE ALUMNADO EN LOS ESTUDIOS												
2.3.1. Elaborar contenidos que permitan la captación equilibrada de hombres y mujeres en las titulaciones y adoptar medidas institucionales	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las titulaciones de grado	Crear y divulgar campañas que visibilicen experiencias formativas satisfactorias en la UZ del sexo menos representado en carreras feminizadas/masculinizadas (según corresponda)	ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO/VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA			x		Contenido creado y nº de comunicaciones realizadas	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Cada dos cursos académicos
	Equilibrio de hombres y mujeres a través de la adscripción equilibrada en los másteres de investigación y programas de doctorado	Organizar campañas dirigidas a egresados y egresadas con referentes del sexo infrarrepresentado.	EGRESADOS Y EGRESADAS	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES/ VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA			x		Porcentajes en matrícula de másteres	En el curso 21/22, los porcentajes de las matrículas en estudios de máster desagregados por sexo y rama de conocimiento: • Artes y Humanidades: 50% • Ciencias: 50% • Ciencias Sociales y Jurídicas: 43% H – 57% M • Ingeniería y Arquitectura: 70% H – 30% M • Ciencias de la Salud: 18% H – 82% M	Según Plan de Igualdad	Cada dos cursos académicos
2.3.2. Recomendar que los centros que impartan titulaciones fuertemente masculinizadas o feminizadas incluyan actividades que muestren los logros las personas del sexo menos representado en esos campos de conocimiento	Dar a conocer a personas que puedan ser referentes en esa rama del conocimiento, siendo éstas del sexo menos representado en dicho ámbito	Facilitar los materiales y recursos ya existentes en la UZ en esos campos de conocimiento para ofrecer al alumnado una visión más inclusiva de aquello que están estudiando.	ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO Y VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA Y CENTROS			x		Nº de acciones llevadas a cabo	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Cada dos cursos académicos
	Fomentar medidas propias de los centros para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las titulaciones, así como realizar el seguimiento de su consolidación	Sistematizar y hacer seguimiento de todas las acciones que se realicen a iniciativa de los centros en esta materia.	ESTUDIANTADO	CENTROS			x		Nº de iniciativas realizadas y evidenciadas	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Cada dos cursos académicos

PLANIFICACIÓN EJE 3								EVALUACIÓN				
ÁREAS DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS (de las acciones)	RESPONSABLE	PRIORIDADES				INDICADORES (aspectos a evaluar)	UMBRAL (punto de partida)	Forma de evaluación	
					22/23	23/24	24/25	25/26				
3.1. FORMACIÓN												
3.1.1. Realizar cursos sobre lenguaje inclusivo para todos los colectivos	Sensibilizar a la comunidad universitaria de la importancia del lenguaje inclusivo	Mantener la oferta de cursos relacionados con la igualdad de género e incentivar su participación con transversalidad en las ofertas para los colectivos PAS y PDI	PAS Y PDI	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO	X	X	X	X	Nº de acciones (2021): 1	· Cursos impartidos en 2021 · Cursos impartidos (ver datos de Selfor)	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
		Difundir guías de lenguaje inclusivo e incluirlas en los planes de acogida	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD/GERENCIA, DIRECCIÓN DE CENTROS/VICERRECTORADO DE PROFESORADO		X	X	X	· Elaboración o difusión de un manual de lenguaje inclusivo S/N · Evaluar el impacto de las guías en el PAS y el PDI	Recursos web OIG	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
		Realizar vídeos promocionales sobre la importancia del lenguaje inclusivo	PAS Y PDI	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO			X	X	Promoción del mismo S/N	Videos exclusivamente promocionales	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
3.1.2. Continuar con la elaboración de los diagnósticos sobre la situación de la igualdad del género en la Universidad con su actualización bianual	Obtener la información para comprobar la situación de la comunidad universitaria con respecto al cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos de actuación	Trabajar con todos los colectivos universitarios (PAS, PDI y estudiantado) para alcanzar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a los estudios universitarios, en el éxito en los mismos (estudiantado), y en la promoción profesional (PAS y PDI)	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO		X		X	Encuesta	Diagnóstico curso 2019/2020	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
3.1.3. Continuar con los procesos de formación inicial y continua que incluyan temáticas de igualdad y perspectiva de género para todos los colectivos.	Alcanzar a través de la formación el principio de igualdad de género entre mujeres y hombres	Impartir formación continua y obligatoria sobre planes de igualdad y protocolo de acoso especialmente a los cargos académicos y a los niveles superiores al 26 en PAS	PAS Y PDI	GERENCIA/OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/CIFICE	X	X	X	X	· Nº de cursos impartidos · Nº de personas formadas · Nº de acciones sobre protocolo de acoso	Nº de acciones sobre planes de igualdad (2021): · Enero y febrero 2022: 47 mujeres/42 hombres	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
3.2. AUDITORÍA SALARIAL												
3.2.1. Analizar datos de los conceptos retributivos de PAS Y PDI	Obtener la información para comprobar si se cumple el principio de igualdad retributiva	Mejorar las condiciones para la obtención de complementos variables (quinquenos, sexenios y otros) de las empleadas y empleados públicos donde se observen desigualdades	PAS Y PDI	VICEGERENCIA DE RRHH	X	X	X	X	Análisis de la auditoría retributiva	Informe diagnóstico	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
3.3. PROMOCIÓN												
3.3.1. Establecer criterios neutros en el diseño de RPT del PAS y revisar los requisitos y perfil requerido desde la perspectiva de género	Actualizar la RPT del PAS con denominaciones de puestos sin sesgo de género	Aplicar el manual de lenguaje inclusivo a la tipología de puestos de la RPT mediante el estudio de los mismos por un grupo de trabajo nombrado al efecto	PAS	VICEGERENCIA DE RRHH		X	X	X	· Constitución del grupo de trabajo S/N · Modificación de PRT S/N	· Plan de Igualdad · RPT 2021	Según Plan de Igualdad	A partir del curso 24/25
3.3.2. Garantizar que todas las convocatorias de selección y promoción se formulen en términos de igualdad.	Asegurar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales en los procesos de selección	Controlar la composición de las comisiones y tribunales de acuerdo con el Plan de Igualdad	PAS Y PDI	VICEGERENCIA DE RRHH/VICERRECTORADO DE PROFESORADO	X	X	X	X	· Nº Convocatorias publicadas · Nº de convocatorias con equilibrio hombres/mujeres	Convocatorias 2021	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico
3.3.3. Analizar los aspectos que, de manera indirecta, dificultan el acceso de las mujeres a las plazas docentes	Encontrar las causas de las dificultades para poder proponer medidas	Realizar el análisis correspondiente	PDI	VICERRECTORADO DE PROFESORADO/VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL		X		X	· Análisis llevado a cabo · Nº de muestras	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Tras el análisis, curso 24/25 y 26/27
	Garantizar la transversalidad de género en los procedimientos de selección de PDI (art. 4 bis apartado 5 de la Ley de la Ciencia)	Adecuar los plazos en los concursos de acceso y en la contratación del PDI	PDI	VICERRECTORADO DE PROFESORADO		X	X	X	· Convocatorias cursos anteriores	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Tras la adecuación, curso 24/25 y sucesivos
3.4. CONDICIONES LABORALES												
3.4.1. Incluir la salud laboral con perspectiva de género en la evaluación, planificación y adopción de medidas preventivas	Favorecer la atención preventiva a la salud desde la perspectiva de género	Impartir cursos y jornadas y promover campañas de promoción de la salud de las mujeres	PAS Y PDI	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD/GERENCIA		X		X	Nº de cursos y acciones	Plan de Prevención	Según Plan de Igualdad	Cada dos cursos
3.5. APLICAR LA IGUALDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN												
3.5.1. Fomentar la paridad en órganos colegiados y unipersonales	Corregir la infrarrepresentación de mujeres en los órganos de dirección y representación	Establecer incentivos que estimulen la participación femenina	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	CONSEJO DE GOBIERNO		X		X	Composición equilibrada de los órganos	Datos 2021	Según Plan de Igualdad	Tras la previsión de su puesta en marcha, curso 24/25
		Modificar las normativas que regulan los procesos electorales para garantizar la paridad	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	SECRETARÍA GENERAL		X	X	X	· Nº de normas electorales adoptadas · Evolución de la tasa de igualdad	Datos 2021	Según Plan de Igualdad	Tras la previsión de su puesta en marcha, curso 24/25
		Analizar las causas que inciden en la falta de incorporación de las mujeres a las direcciones de centros, institutos propios y departamentos	PDI	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO		X		X	Informe de evaluación	Datos 2021	Según Plan de Igualdad	Curso 24/25 y sucesivos
3.5.2. Promover medidas para el equilibrio en la composición de los órganos de representación del PAS y PDI	Corregir la infrarrepresentación de mujeres en la Junta y en el Comité de empresa del PAS y PDI	Crear incentivos para la participación de las mujeres y en las organizaciones sindicales que presenten listas electorales con una composición equilibrada	PAS Y PDI	SINDICATOS	X	X	X	X	Resultados elecciones sindicales	Datos 2021	Según Plan de Igualdad	Cada curso académico

PLANIFICACIÓN EJE 4

EVALUACIÓN

ÁREAS DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS (de las acciones)	RESPONSABLE	PRIORIDADES				INDICADORES (aspectos a evaluar)	UMBRAL (punto de partida)	Forma de evaluación	
					22/23	23/24	24/25	25/26				
4.1. CONOCER LOS EXTREMOS A MEJORAR EN MATERIA DE CONCILIACION DENTRO DE LA UNIVERSIDAD												
4.1.1. Promover y realizar un estudio diagnóstico de la situación jurídica de la conciliación y corresponsabilidad en la UZ.	Dar a conocer y visibilizar la situación real en la UZ en cuanto a conciliación y corresponsabilidad se refiere.	Analizar los distintos instrumentos jurídicos, a través de la elaboración de un informe	PDI Y PAS	GERENCIA	x				Seguimiento y propuestas de mejora	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Primer curso y revisión el cuarto
4.1.2. Identificación de las principales dificultades de conciliación que presenta tanto el PDI como el PAS a partir de las medidas ya existentes.	Neutralizar las barreras existentes	Realizar una encuesta de satisfacción en relación a las medidas reconocidas en el Plan Concilia y su utilización entre el personal	PDI Y PAS	GERENCIA/VICERRECTORADO DE PROFESORADO	x	x			Medidas adoptadas	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Primer y segundo curso y revisión el cuarto
4.1.3. Revisión del Plan Concilia y establecimiento de medidas para el seguimiento de los datos.	Adaptar los instrumentos jurídicos existentes a la normativa vigente, así como asegurar el cumplimiento de las mismas.	Elaborar un nuevo instrumento que se adapte a la legislación vigente tomando en consideración la perspectiva de género en las actividades desarrolladas por las empleadas y empleados públicos de la Universidad de Zaragoza	PDI Y PAS	CONSEJO DE DIRECCIÓN/MNUZ		x			Instrumentos adoptados	Plan Concilia Actual	Según Plan de Igualdad	Adopción en el segundo curso
4.1.4. Identificación de las necesidades del estudiantado en materia de conciliación y corresponsabilidad	Adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad para el estudiantado	Identificar las necesidades de conciliación y corresponsabilidad.	ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO/OBSERVATORIO DE IGUALDAD		x	x		Análisis realizado	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Segundo y tercer curso
		Adoptar medidas, incluidas la realización de sesiones informativas y la modificación de la normativa para facilitar al alumnado con necesidades de conciliación el desarrollo de la actividad formativa y curricular.	ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO		x	x		Medidas adoptadas	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Segundo y tercer curso
4.2. HACER DE LA UZ UN ESPACIO CONCILIADOR												
4.2.1. Disponer de espacios para facilitar la conciliación y corresponsabilidad en los centros.	Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.	Localizar las estancias en cada centro y habilitarlas para la lactancia, señalizando y promoviendo la utilización de las mismas.	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN SOTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURAS/CENTROS		x			Nº de espacios habilitados y publicidad de los mismos	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Segundo curso y revisión cada curso
		Priorizar el uso del parking para facilitar la conciliación.	PDI	VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN SOTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURAS		x			Nº de usos	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Segundo curso y revisión cada curso
4.2.2. Elaboración de un procedimiento para la elección preferente de franjas horarias por parte del profesorado con necesidades de cuidado a su cargo.	Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.	Incluir en el Plan Concilia un apartado en el que se recoja la preferencia del profesorado con necesidades de cuidado a su cargo en los procesos de elección de franjas horarias.	PDI	VICERRECTORADO DE PROFESORADO (QUE SE LLEVE A LA MESA DE PDI)		x	x		Procedimiento realizado/Normativa	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Segundo y tercer curso
4.2.3. Adecuar el tiempo de trabajo y del teletrabajo para el PAS con necesidades de cuidado a su cargo.	Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.	Incluir en el Plan Concilia un apartado en el que se recoja la flexibilización de la jornada de trabajo y el teletrabajo para el personal de administración y servicios con necesidades de cuidado a su cargo.	PAS	GERENCIA (QUE SE LLEVE A LA MESA DE PAS)		x	x		Procedimiento realizado/Normativa	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Segundo y tercer curso
4.2.4. Establecer convenios con escuelas infantiles y centros de día cercanos a los Campus Universitarios.	Facilitar la conciliación entre el personal que tengan responsabilidades relacionadas con la crianza y cuidado de personas dependientes.	Llevar a cabo una evaluación económica de la viabilidad que podría tener un proyecto de concierto de escuelas infantiles, ludotecas, bibliotecas infantiles, colonias y centros de día.	PDI Y PAS	VICERRECTORADO DE TRANSFERENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA		x			Nº de convenios suscritos y seguimiento de la utilización	Situación actual	Según Plan de Igualdad	A partir del segundo curso

4.3. FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA												
4.3.1. Trasladar propuestas a la negociación de los nuevos convenios que se están negociando sobre igualdad en el trabajo y conciliación corresponsable	Incorporar a la negociación colectiva las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad	Crear un documento-modelo de propuestas y sugerencias para trasladar a las partes pertenecientes a la UZ que formen parte en los procesos de negociación.	PDI Y PAS	COMISIONES NEGOCIADORAS DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS	x	x			Nº de convenios firmados y de cláusulas incorporadas	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Curso primero y segundo
4.3.2. Promoción en todos los ámbitos universitarios de la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar	Dar a conocer las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad existentes de las que la comunidad universitaria puede hacer uso.	Realizar una campaña anual, coincidiendo con el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad en España (23 de marzo), para dar a conocer las medidas que recoge el Plan Concilia y el Plan dirigido a estudiantado.	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	CONSEJO DE DIRECCIÓN		x	x	x	Nº de acciones realizadas	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Cada curso
4.3.3. Analizar un modelo experimental de reuniones de trabajo inteligente, flexible y deslocalizado (PAS y PDI), siguiendo el modelo Virtual Meetings in Public Agencies de los países nórdicos.	Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.	Incluir en normativa interna el priorizar las reuniones online a las presenciales siempre y cuando se comunique esa necesidad por cualquiera de las personas asistentes.	PDI Y PAS	GERENCIA	x				Nº de instrucciones	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Primer curso y evaluación del modelo en cursos siguientes

PLANIFICACIÓN EJE 5								EVALUACIÓN				
ÁREAS DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS (de las acciones)	RESPONSABLE	PRIORIDADES				INDICADORES (aspectos a evaluar)	UMBRAL (punto de partida)	Forma de evaluación	
					22/23	23/24	24/25	25/26				
5.1. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO												
5.1.1. Aplicar los instrumentos actualizados en materia de acoso con los que cuenta la Universidad de Zaragoza (VER ANEXO Nº X -Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género en la Universidad de Zaragoza-)	Aplicar los instrumentos de la UZ adaptados a la realidad social	Aplicar el Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género en la UZ	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/ OPRA	x	x	x	x	Documento del Protocolo	Situación actual	Según Protocolo	Revisión del documento cada dos cursos académicos
		Fomentar la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA)	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	VICERECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL/OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO	x	x	x	x	· Localización OPRA · Información en web OIG sobre OPRA	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Revisión cada curso académico
		Publicar una convocatoria abierta y pública, para contar con un listado profesionales internos de la comunidad universitaria, de reconocida competencia en materia de género, LGTBIQ+, salud laboral y/o resolución de conflictos interpersonales, que realizarán la función de peritaje sobre las quejas o denuncias de los posibles supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	VICERECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL/OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO	x		x		· Convocatoria pública · Resoluciones publicadas · Listado Asesores/as Confidenciales	Situación actual	Según Protocolo	Revisión del documento cada dos cursos académicos
5.2. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO												
5.2.1. Formar e informar en materia de prevención y respuesta al acoso a la comunidad universitaria.	Poner en conocimiento y formar a todas las personas de la Universidad que ostentan cargos de responsabilidad el contenido del Protocolo	Impartir sesiones de formación obligatoria en torno al contenido del Protocolo.	CONSEJO DE DIRECCIÓN / ÓRGANOS UNIPERSONALES / EQUIPOS DECANALES / DIRECCIONES DE DEPARTAMENTOS / DIRECCIONES DE INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN / DIRECCIONES DE COLEGIOS MAYORES O RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS / RESPONSABLES DE UNIDAD	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/ OPRA		x		x	· Material formaciones · Convocatorias · Listado de asistentes	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión del documento cada dos cursos académicos
	Poner en conocimiento de toda la comunidad universitaria el Protocolo	Realizar programas formativos generales y específicos.	PAS, PDI Y ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/ OPRA	x	x	x	x	· Material formaciones · Convocatorias · Listado de asistentes	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión cada curso académico
5.2.2. Impulsar la realización de actividades para los distintos colectivos de la comunidad universitaria.	Sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que promueven el acoso y la discriminación.	Organizar charlas, debates, talleres, seminarios u otras actividades para los distintos colectivos de la comunidad universitaria.	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/ OPRA	x	x	x	x	· Material formaciones · Convocatorias · Cartelería / Publicidad	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión cada curso académico
5.3. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO												
5.3.1. Crear material de consulta para la comunidad universitaria	Sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que promueven el acoso y la discriminación	Elaborar y difundir un código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/ OPRA		x			· Código de buenas prácticas · Cartelería / Publicidad	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión, una vez publicado, cada dos cursos académicos
		Elaborar y difundir una guía de recursos universitarios contra las violencias de género que incluya instrumentos orientados a prevenir y detectar precozmente situaciones de discriminación o de acoso	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/ OPRA			x		· Guía de recursos · Cartelería / Publicidad	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión, una vez publicado, cada dos cursos académicos

5.3.2. Difusión del Protocolo de Prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género en la UZ	Dar a conocer todo el trabajo realizado por la UZ en materia de prevención y respuesta ante el acoso a la comunidad universitaria	Llevar a cabo sesiones informativas en los distintos centros y campus de la Universidad.	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/OPRA	x	x	x	x	· Material actividades · Nº de actividades realizadas · Cartelería / Publicidad	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión cada curso académico
		Elaborar y distribuir cartelería, trípticos informativos, así como material multimedia para uso en redes sociales.	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/OPRA	x				· Material para difusión · Nº de comunicaciones · Publicidad	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Principal campaña en el próximo curso académico y revisión de la misma cada dos cursos académicos
		Publicar el Protocolo en la página web de la UZ, así como información relativa a los recursos públicos de la propia Universidad para atender esta problemática	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/OPRA	x	x	x	x	· Evidencia en la web de la UZ	Situación actual	Según Plan de Igualdad	Revisión cada curso académico
		Incluir el Protocolo en toda la política de RR.HH.: acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral, formación y comunicación interna	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	VICEGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	x	x	x	x	· Evidencia en la política de RR.HH.	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión cada curso académico
	Dar a conocer el Protocolo a las empresas colaboradoras, así como a las entidades en las que el alumnado realice sus prácticas externas	Instar al cumplimiento del mismo, así como valorar positivamente dentro de los criterios de adjudicación a considerar por el órgano de contratación en los pliegos que rijan en el procedimiento administrativo que se tramite para la adjudicación de un contrato de servicio	EMPRESAS COLABORADORAS	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/OPRA	x	x	x	x	· Material para la comunicación a las empresas · Nº de comunicaciones	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión cada curso académico
5.4. ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO												
5.4.1. Gestión del conocimiento en casos de acoso y búsqueda de mejora	Mejorar la respuesta y la prevención del acoso en la Universidad	Elaborar un registro interno confidencial de las actuaciones llevadas a cabo en aplicación del Protocolo	PAS, PDI, ESTUDIANTADO	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/OPRA	x	x	x	x	· Modelo de registro	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión cada curso académico
		Elaborar un informe, cada curso académico, sobre las diferentes actuaciones y casos manteniendo en todo momento el anonimato de las personas implicadas	PRESENTACIÓN DEL INFORME AL CONSEJO DE GOBIERNO / RESUMEN DEL MISMO EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA UZ	OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO/OPRA	x	x	x	x	· Informe · Comunicación al CG · Evidencia resumen en el portal de transparencia	Situación actual	Según Protocolo y Plan de Igualdad	Revisión cada curso académico

POR LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

POR LAS REPRESENTACIONES SINDICALES