



Vicerrectorado de
Cultura y Proyección Social
Universidad Zaragoza

PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Consensuado por los distintos grupos de representación de la comunidad universitaria y aprobado por acuerdo de **Consejo de Gobierno de 23 de febrero de 2016.**

Contexto y justificación

- Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (disposición adicional duodécima).
- Ley 5/2008, de 24 de abril, sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- En 2008 se crea el Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza.
- R.D. Legislativo 5/2015, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Diagnóstico de la situación respecto a la igualdad de género en la Universidad de Zaragoza (disponible en <https://observatorioigualdad.unizar.es/diagnostico>)

Líneas estratégicas del plan y medidas

1. Fomentar la reflexión sobre el papel de las mujeres en la Universidad de Zaragoza. 5 medidas
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario. 7 medidas
3. Promocionar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios. 6 medidas
4. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la U.Z.. 6 medidas
5. Velar por que la Universidad de Zaragoza transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres. 4 medidas
6. Fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida profesional, familiar y personal. 5 medidas
7. Actuar contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas. 4 medidas

1. Fomentar la reflexión sobre el papel de las mujeres en la Universidad de Zaragoza.

- 1.1 Proseguir con las actuaciones de la Comisión Asesora del Observatorio de Igualdad de Género.
- 1.2 Actualización bianual de los datos del diagnóstico.
- 1.3 Incluir la variable de sexo en las memorias, informes....
- 1.4 Organizar campañas institucionales de sensibilización.
- 1.5 Integrar la perspectiva de género en la elaboración de folletos y cualquier material informativo dirigido a la comunidad universitaria.

2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario (1).

- 2.1 Incorporar políticas y medidas de igualdad en los planes estratégicos de cada centro universitario.
- 2.2 Priorizar a las mujeres en período de embarazo, parto o lactancia, la elección de fechas para pruebas selectivas o de evaluación.
- 2.3 En las convocatorias de becas y contratos predoctorales y posdoctorales que dependan de la UZ se añadirá a la calificación total obtenida un máximo de 1,5 puntos sobre 100 en la valoración de los méritos obtenidos en caso de una baja de embarazo o una licencia por maternidad o paternidad en los tres años anteriores a la convocatoria.
- 2.4 Adoptar medidas específicas para la atención de mujeres en circunstancias especiales de embarazo y parto durante los períodos de becas doctorales y postdoctorales.
- 2.5 Fomentar actuaciones que promuevan el acceso a titulaciones tradicionalmente masculinas o femeninas para el sexo infrarrepresentado.

2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario (2, cont.).

2.6 Incorporar los datos de perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

2.7 Establecer cláusulas en los pliegos administrativos de contratación que puntúen a las empresas que desarrollen medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Promocionar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios.

- 3.1 Incluir indicadores en la distribución de presupuesto de centros y departamentos para impulsar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.2 Impulsar la oferta de actividades académicas complementarias que entre sus contenidos incluyan materias referidas a la igualdad de oportunidades y las relaciones de género.
- 3.3 Fomentar y apoyar los estudios de género en los grados y en los postgrados para favorecer la formación en igualdad.
- 3.4 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
- 3.5 Incluir en todos los programas de formación permanente, tanto de PAS como de PDI, acciones formativas que incluyan materias referidas a la igualdad de oportunidades y las relaciones de género.
- 3.6 Impulsar medidas de reconocimiento académico que contribuyan a la visibilización de las mujeres y su contribución en el ámbito de la docencia y la investigación (por ejemplo Doctoras Honoris Causa, discursos en actos académicos, etc.).

4. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la U.Z..

- 4.1 Impulsar el cumplimiento del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y de representación.
- 4.2 Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección, tanto del P.D.I. como del P.A.S., de manera que, en todos y cada uno de ellos, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- 4.3 Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de evaluación académica, de manera que, en todos y cada uno de ellos, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- 4.4 Promover el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en ponentes, conferenciantes y responsables de foros, jornadas reuniones científicas y actos académicos que se celebren en la Universidad de Zaragoza o sean organizados desde la misma.
- 4.5 Velar por el cumplimiento de representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de puestos de trabajo de libre designación, personal eventual o cargos de confianza.
- 4.6 Promocionar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los programas de orientación para el empleo.

5. Velar por que la Universidad de Zaragoza transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

El objetivo de esta línea es transmitir a la sociedad en general y a la comunidad universitaria en concreto una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, promoviendo el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre ellos.

- 5.1 Presentación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.
- 5.2 Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista en todos los documentos que se elaboren en de la Universidad de Zaragoza.
- 5.3 Aumentar la presencia de contenidos sobre género e igualdad de oportunidades en la información transmitida a la comunidad universitaria a través de diferentes medios.
- 5.4 Velar para que la imagen de la Universidad de Zaragoza, a través de sus anuncios publicitarios y convocatorias, sea la de una institución pública promotora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6. Fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida profesional, familiar y personal.

- 6.1 Adaptar el Plan Concilia de la U.Z. a las modificaciones legislativas producidas con posterioridad a su aprobación:
https://observatorioigualdad.unizar.es/sites/observatorioigualdad.unizar.es/files/users/obsigu/concilia_def.pdf
- 6.2 Promover el ajuste de horarios en las reuniones dentro de la U. Z. para que no interfieran con la vida personal, fijando previamente la hora de inicio y de fin de cada una de ellas.
- 6.3 Favorecer las permutas de personal entre centros y servicios de la U. Z. por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.
- 6.4 Establecer criterios en el proceso de elección de asignaturas y horarios de clase para que el profesorado que exponga la necesidad, pueda conciliar su vida personal, laboral y familiar.
- 6.5 Establecer criterios en el proceso de elección de grupos de clase y la adaptación de fechas de exámenes para que el alumnado que plantee la necesidad, pueda conciliar su vida personal, familiar y laboral, incluyendo el embarazo o gestación.

7. Actuar contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas, dando cobertura a las posibles situaciones que pudiesen ocurrir dentro de la universidad o que afecten a la comunidad universitaria.

- 7.1 Protocolo de prevención y de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad:
<https://observatorioigualdad.unizar.es/sites/observatorioigualdad.unizar.es/files/users/obsigu/Protocolo%20de%20prevencion%20y%20actuacion%20frente%20al%20acoso%20sexual%20UZ.pdf>
- 7.2 Realizar campañas divulgativas de sensibilización y formación sobre la prevención de la violencia de género dirigidas a toda la comunidad universitaria.
- 7.3 Facilitar recursos para la orientación y la atención psicológica a las mujeres de la comunidad universitaria que hayan sido víctimas de violencia de género.
- 7.4 Favorecer la movilidad del personal que haya sido víctima de violencia de género o de acoso sexual hacia otros puestos de igual categoría en la misma universidad o en otras universidades a través de posibles acuerdos.

- El I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza tiene una **vigencia de tres años** tras los cuales será evaluado en función de los datos obtenidos por los agentes responsables tras las actuaciones contempladas en las líneas estratégicas de este plan y que los respectivos agentes responsables habrán impulsado (Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección, Gerencia, Vicerrectorados, Decanatos y Direcciones de Centro, Departamentos, Observatorio de Igualdad de Género...) para continuar adaptando su funcionamiento a la realidad de la comunidad universitaria.
- No obstante, los periodos evaluables tendrán vigencia anual.

Enlace a Plan de Igualdad:

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-02-23/3_9.%20CGobierno%2023%20febrero.pdf

Enlace a Observatorio de Igualdad de Género:

<https://observatorioigualdad.unizar.es/>



Vicerrectorado de
Cultura y Proyección Social
Universidad Zaragoza