



*Acuerdo de 23 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba el **Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza**.*

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso que garantice la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico. Específicamente, la ley insta a las universidades a fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la formación en estudios reglados y posgrados específicos. A su vez, se deben incluir actividades que fomenten los valores de igualdad y contra los comportamientos sexistas, como se deduce del R.D. Legislativo del Estatuto Básico del Empleado Público.

En este contexto, dando cumplimiento al mandato de la Ley Orgánica de Universidades, la Universidad de Zaragoza cuenta desde el año 2008 con el Observatorio de Igualdad de Género, para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. El siguiente paso era la elaboración de un Plan de Igualdad que, partiendo de un diagnóstico de situación –cuantitativo y cualitativo- y del análisis de los datos estadísticos, plantease líneas concretas de actuación que, además, incluya los sistemas de seguimiento y evaluación para la consecución de los objetivos fijados.

Al amparo de lo anterior, el Consejo de Gobierno aprueba el Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, en los términos que se recogen en el documento adjunto al presente acuerdo.

23 febrero 2016

### JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Las mujeres tienen libre acceso a las enseñanzas superiores, y por tanto a la Universidad, ya desde 1910 pero, hasta ese momento, su incorporación había sido escasa y de matrícula incierta. La situación social difiere de épocas pasadas pero las mujeres siguen infrarrepresentadas en algunas categorías profesionales y en ciertas áreas de conocimiento o disciplinas.

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso con la efectividad de las medidas transformadoras, garantizando la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico (artículos 15 y 41 de la Ley Orgánica de Igualdad).

Con respecto al ámbito de la educación superior, la ley establece que la Universidad debe fomentar "la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres" (artículo 25.1) a través de la formación en estudios reglados y posgrados específicos y de la investigación.

También debe incluir actividades formativas para fomentar los valores de igualdad y la lucha contra los comportamientos sexistas y los estereotipos sociales que producen desigualdades entre mujeres y hombres, tal y como prevén los artículos 24.1 y 17 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Así mismo, el R.D. Legislativo 5/2015, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone esta obligación para todas las administraciones públicas.

A su vez, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, establece en su disposición adicional duodécima que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres. Actualmente, en la Universidad de Zaragoza desempeña esta función el Observatorio de Igualdad de Género, que fue creado en 2008.

Además, establece que la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades son valores que las universidades han de incorporar en su estructura y funcionamiento como objetivo propio, valores que han de proyectar también a la sociedad. Concreta la obligación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en las comisiones de selección de plazas; en suma, en su representación en la universidad. Además, la ley declara el derecho del alumnado a recibir un trato no sexista. Por lo tanto, las universidades, como las demás instituciones de la administración pública, deberán formalizar programaciones dirigidas específicamente a la igualdad de género.

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza era necesaria la realización de un diagnóstico de situación –cuantitativo y cualitativo– que diera a conocer cuál es la situación real en la que se encuentran las mujeres y los hombres que forman parte de la comunidad universitaria: alumnado, PDI y PAS. El análisis de los datos estadísticos obtenidos en 2010 y 2014, en el contexto del marco jurídico aplicable, ofrece un panorama de las desigualdades existentes semejante al de otras universidades españolas, si bien es cierto que se observan mejoras paulatinas en el mismo. Los Diagnósticos de situación respecto a la igualdad de género en la Universidad de Zaragoza pueden consultarse en: <https://observatorioigualdad.unizar.es/diagnostico>

Partiendo del análisis de estos datos, se ha redactado el I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, cuyo propósito esencial es incorporar un enfoque integrado de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la actividad universitaria.

La puesta en marcha de este Plan de Igualdad no supone, únicamente, un mero cumplimiento formal de la normativa vigente, sino que implica asumir, con convicción, la igualdad de mujeres y hombres como una prioridad y un principio rector de la Universidad de Zaragoza.

A través de este plan, la Universidad de Zaragoza se compromete a colaborar y trabajar en coordinación con otras universidades españolas para intercambiar experiencias y establecer procesos comunes de trabajo en pro de la igualdad de género, favoreciendo a su vez la creación de redes entre universidades para el avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como, por ejemplo, la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).

En consecuencia, la Universidad de Zaragoza, con este Plan de Igualdad, 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.

### *ORGANIZACIÓN DEL PLAN*

El plan de igualdad se articula en siete líneas estratégicas:

1. Fomentar la reflexión sobre el papel de la mujer en la UZ, pág. 2
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario, pág. 3
3. Promocionar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios, pág. 4
4. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad de Zaragoza, pág. 5
5. Velar por que la Universidad de Zaragoza transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, pág. 6
6. Fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida profesional, familiar y personal, pág. 7
7. Actuar contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas, pág. 8

### *MEDIDAS DEL PLAN*

#### *1. Fomentar la reflexión sobre el papel de la mujer en la UZ*

Paso previo a la concreción de medidas específicas es dar a conocer la situación de mujeres y hombres que conforman la comunidad universitaria. En consecuencia, la Universidad de Zaragoza promoverá y apoyará acciones conducentes a cumplir este objetivo. Entre otras:

- 1.1 Proseguir con las actuaciones de la Comisión Asesora del Observatorio de Igualdad de Género. Su función es informar, evaluar y ofrecer opinión al Rector/a y al Consejo de Dirección en los asuntos relacionados con la actividad del Observatorio que precisen su intervención, constituida el 19 de septiembre de 2012.

#### ***La Comisión está formada por:***

Vicerrector/a de Cultura y Política Social  
Director/a de Política Social e Igualdad  
Vicerrector/a de Transferencia e Innovación Tecnológica  
Vicerrector/a de Profesorado  
Vicerrector/a Campus Teruel  
Decano/a de la Facultad de Educación  
Decana/o de la Facultad Ciencias Sociales y del Trabajo  
Presidente/a del consejo de estudiantes  
Representante de Alumnos doctorado y egresados

Representante del Personal Administración y Servicios  
Vicegerente/a de Recursos Humanos  
Representante del Campus de Huesca  
Coordinador/a SIEM  
Coordinador/a del Máster en Relaciones de Género  
Representante de la Facultad de Derecho  
Experta/o en Igualdad de Género  
Dos estudiantes pertenecientes a los grupos con representación en Consejo de Gobierno.

**Invitados/as:**

Director/a del IAM (Gobierno de Aragón)  
Directora/a de la Casa de la Mujer (Ayuntamiento de Zaragoza)

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Reuniones e informes.

1.2 Actualización bianual de los datos del diagnóstico de la Situación Respecto a la Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza de la Universidad de Zaragoza.

**Agentes Responsables:** *Observatorio Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza y Vicerrectorado de Cultura y Política Social.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Actualización cada dos años del Diagnóstico de la Situación Respecto a la Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza.*

1.3 Incluir la variable de sexo en las memorias, informes, estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en la Universidad de Zaragoza.

**Agentes Responsables:** *Consejo de Dirección, Gerencia, direcciones de Centros y direcciones de Departamentos.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Memoria Anual de la Universidad de Zaragoza, estadísticas publicadas en web, memorias anuales de los servicios, departamentos y centros que, previamente, habrán sido solicitadas a los organismos competentes.*

1.4 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.

**Agentes Responsables:** *Consejo de Dirección y Observatorio de Igualdad de Género.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Actividades organizadas, memorias y evaluación de las mismas.*

1.5 Integrar la perspectiva de género en la elaboración de folletos y cualquier material informativo dirigido a la comunidad universitaria de la Universidad de Zaragoza.

**Agentes Responsables:** *Consejo de Dirección, Gerencia, Decanatos y Direcciones de centro, Direcciones de departamento, Gabinete de Imagen y Comunicación.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Guías, folletos y materiales multimedia.*

2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario

El objetivo de esta línea es garantizar el acceso de mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, a los distintos estudios de la Universidad de Zaragoza, así como en los procesos de selección y promoción de personal.

2.1 Incorporar políticas y medidas de igualdad en los planes estratégicos de cada centro universitario.

**Agentes Responsables:** *Responsables de igualdad en los centros.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Resultados de cumplimiento de las actuaciones en igualdad de los centros, que se remitirán a la Comisión Asesora de Igualdad.*

2.2 Priorizar a las mujeres en período de embarazo, parto o lactancia, la elección de fechas para pruebas selectivas o de evaluación.

**Agentes Responsables:** *Gerencia, Vicerrectorado de estudiantes, Vicerrectorado de Profesorado, UPRL y OUAD.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Resultados de cumplimiento en memorias anuales.*

2.3 Personal Investigador en Formación. 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 de quienes hayan tenido una baja de embarazo o una licencia por maternidad o paternidad en los tres años anteriores a la convocatoria.

**Agentes Responsables:** *Vicerrectorado de Estudiantes y Vicerrectorado de Profesorado.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Memorias Anuales de Profesorado.*

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.

**Agentes Responsables:** *Gerencia, Vicerrectorado de estudiantes, Vicerrectorado de Profesorado, UPRL y OUAD.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Resultados de cumplimiento en memorias anuales.*

2.5 Fomentar actuaciones que promuevan el acceso a titulaciones tradicionalmente masculinas o femeninas para el sexo infrarrepresentado y velar por el cumplimiento de la normativa vigente para la igualdad en el acceso al empleo.

**Agentes Responsables:** *Vicerrectorado de estudiantes, Universa y Observatorio de Igualdad de Género.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Memorias anuales.*

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

**Agente Responsable:** *Gerencia y Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Inclusión de los datos del informe de impacto de género en los protocolos de actuación 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.

**Agente Responsable:** *Vicegerencia Económica, Gabinete Jurídico y Unidad de Control Interno.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Pliegos en los que se recoge esta medida y número de empresas que han tenido puntuación por esta acción.*

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

La universidad es la institución educativa de mayor rango académico y debe basar su funcionamiento en alcanzar la excelencia científica. En consecuencia debe procurar establecer los niveles más altos de calidad en la docencia, investigación y gestión.

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.

**Agente responsable:** Consejo de Dirección, Gerencia, Decanatos y Direcciones de Departamento.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Indicadores de reparto de presupuesto, presupuestos.

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.

**Agentes Responsables:** Consejo de Dirección, Decanatos y Direcciones de Centro, Direcciones de Departamento y Observatorio de Igualdad de Género.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Memorias de verificación y memorias académicas. Esta acción se premiará también en los presupuestos.

3.3 Fomentar y apoyar los estudios de género en los grados y en los postgrados para favorecer la formación en igualdad.

**Agentes Responsables:** Consejo de Dirección, Decanatos y Direcciones de Centro, Direcciones de Departamento y Observatorio de Igualdad de Género.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Memorias de verificación, memorias académicas. Esta acción se premiará también en los presupuestos.

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.

**Agentes Responsables:** Consejo de Dirección, Decanatos y Direcciones de Centro, Departamentos y Observatorio de Igualdad de Género.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Programa y número de cursos, jornadas, seminarios, etc.

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.

**Agentes Responsables:** Vicegerencia de Recursos Humanos e Instituto de Ciencias de la Educación.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Cursos y contenidos de los programas de formación.

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.).

**Agente Responsable:** Consejo de Dirección.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Número de doctoras honoris causa, lectoras de discursos en actos académicos, etc.

4. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad de Zaragoza.

En virtud del cumplimiento de la normativa vigente y con la intención de favorecer la consecución de la igualdad real, el objetivo de esta línea estratégica es promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades universitarias.

4.1 Impulsar el cumplimiento del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y de representación (comisiones académicas y de evaluación, órganos consultivos y comisiones consultivas, órganos de representación sindical, listas de candidaturas sindicales, etc.) de la Universidad de Zaragoza.

**Agentes Responsables:** Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección, Decanatos y Direcciones de Centro y Directores de Departamentos.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Estadísticas, memorias e informes.

4.2 Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección, tanto del Personal Docente e Investigador como del Personal de Administración y Servicios, de manera que, en todos y cada uno de ellos, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Toda resolución que no observe la proporcionalidad anterior deberá ser motivada mediante razones fundadas y objetivas, siendo la ausencia de dicha motivación causa determinante de su nulidad, estableciéndose así expresamente en todas y cada una de las diferentes bases generales y/o convocatorias.

**Agente Responsable:** Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Número de tribunales y órganos de selección constituidos para selección de personal y composición de los mismos.

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%.

Toda resolución que no observe la proporcionalidad anterior deberá ser motivada mediante razones fundadas y objetivas, siendo la ausencia de dicha motivación causa determinante de su nulidad, estableciéndose así expresamente en la normativa universitaria que resulte de aplicación.

**Agente Responsable:** Vicerrectorado con competencias en Política Académica, Comisiones de Docencia de los Centros y Comisión de Doctorado.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Composición de los tribunales constituidos.

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.

**Agentes Responsables:** Consejo de Dirección, Equipos directivos de Centros y Departamentos, personal en puestos de responsabilidad y organizadores de eventos.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Informes y memorias de los eventos realizados.

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.

**Agentes Responsables:** Consejo de Dirección y Decanatos y Direcciones de Centros.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Estadísticas de personal y de cargos de confianza en la Universidad de Zaragoza.

4.6 Promocionar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los programas de orientación para el empleo.

**Agente Responsable:** Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo y Universa.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Memorias y estadísticas.

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

**Agente responsable:** Vicerrectorado de Cultura y Política Social.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Impacto de la implantación y evaluación de la campaña de presentación.

5.2 Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista en todos los documentos que se elaboren en de la Universidad de Zaragoza.

**Agentes Responsables:** Consejo de Dirección, Secretaría General, Gerencia, Instituto de Ciencias de la Educación y Observatorio de Igualdad de Género.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Campañas para impulsar el lenguaje no sexista. Evaluación de las campañas. Cursos de formación organizados. Número de participantes. Evaluación de cursos impartidos.

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.

**Agentes Responsables:** Consejo de Dirección, Gabinete de Imagen y Comunicación, Decanatos y Direcciones de Centro y Departamentos.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Material elaborado, campañas.

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.

**Agentes Responsables:** Consejo de Dirección, Gabinete de Imagen y Comunicación, Observatorio de Igualdad de Género y Responsables de cada convocatoria.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución** Memorias, informes, anuncios, página web, ...

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

El objetivo de esta línea es facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Universidad de Zaragoza y hacerlo a través de la corresponsabilidad.

6.1 Adaptar el Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza a las modificaciones legislativas producidas con posterioridad a su aprobación: [https://observatorioigualdad.unizar.es/sites/observatorioigualdad.unizar.es/files/users/obsigu/concilia\\_def.pdf](https://observatorioigualdad.unizar.es/sites/observatorioigualdad.unizar.es/files/users/obsigu/concilia_def.pdf)

**Agente Responsable:** Consejo de Dirección.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Publicación del nuevo Plan Concilia actualizado con las últimas modificaciones legislativas

6.2 Promover el ajuste de horarios en las reuniones dentro de la Universidad de Zaragoza para que no interfieran con la vida personal, fijando previamente la hora de inicio y de fin de cada una de ellas.

**Agentes Responsables:** Consejo de Dirección, Direcciones de Centros, Direcciones de Departamento y Directoras y Directores de grupos de investigación.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Encuestas al personal.

6.3 Favorecer las permutas de personal entre centros y servicios de la Universidad de Zaragoza por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

**Agentes Responsables:** Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Solicitudes recibidas y atendidas.

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.

**Agente Responsable:** Vicerrectorado de Profesorado.

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** Encuestas al personal.



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.

**Agente Responsable:** *Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, Decanatos, Direcciones de Centro y Observatorio de Igualdad de Género.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Solicitudes de cambio de grupo con este motivo.*

7. Actuar contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas.

La Universidad de Zaragoza debe actuar en situaciones de desigualdad y discriminación de género y, especialmente, en los casos extremos de violencia y acoso. Esta línea estratégica tiene por objetivo dar 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>

**Agente Responsable:** *Vicerrectorado de Cultura y Política Social y Gerencia.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Número de situaciones atendidas.*

7.2 Realizar campañas divulgativas de sensibilización y formación sobre la prevención de la violencia de género dirigidas a toda la comunidad universitaria.

**Agente Responsable:** *Vicerrectorado de Cultura y Política Social y Observatorio de Igualdad de Género.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Número de acciones realizadas y memoria de las actividades.*

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.

**Agente Responsable:** *Vicerrectorado de Cultura y Política Social y Observatorio de Igualdad de Género.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución:** *Número de recursos que se ponen en marcha y número de atenciones.*

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.

**Agente Responsable:** *Consejo de Dirección.*

**Método de Evaluación e Indicadores de consecución** *Número de situaciones atendidas.*

**EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD TENDRÁ UNA VIGENCIA DE TRES AÑOS. A PARTIR DE ESE PERÍODO SE LLEVARÁ A CABO UNA PRIMERA EVALUACIÓN, SI BIEN LOS PERÍODOS EVALUABLES TENDRÁN VIGENCIA ANUAL.**