



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 al Plan de Igualdad

Enlace al Observatorio de Igualdad de Género



Vicerrectorado de
Cultura y Proyección Social
Universidad Zaragoza