

## II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA 20XX-20XX

### 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: alumnado, 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<sup>a</sup> 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 2022 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 propuesta de II Plan se aprobó en la Comisión técnica en su sesión de XX-XX-2022 y fue elevado a la Mesa de Negociación de la Universidad de Zaragoza, que lo aprobó el XX-XX-2022, siendo presentado al Consejo de Dirección el XX-XX-2022 y elevado al Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, que lo aprobó en su sesión de XX-XX-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 alumnado (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 5 Ejes:

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 XXXX y el XXXX. 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:

Por la Universidad de Zaragoza

XXXX

XXXX

XXXX

Por la representación de las organizaciones sindicales

XXXX

XXXX

XXXX

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 en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres (este mandato de la Ley orgánica ha sido desarrollado en el RD 1393 de octubre de 2007 sobre la nueva ordenación de las enseñanzas oficiales).
- 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 alumnado 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.