

# II Plan de igualdad

2022  
2026



Vicerrectorado de Cultura  
y Proyección Social  
Unidad de Igualdad  
**Universidad Zaragoza**

## **UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA:**

Rector: **José Antonio Mayoral Murillo**

Vicerrectora de Cultura y Proyección Social: **Yolanda Polo Redondo**

Directora del Secretariado de Proyección Social e Igualdad: **Sara Alcázar Ortiz**

Técnica de Igualdad: **Cristina Sánchez Lapetra**

Técnico de Proyección Social e Igualdad: **Emilio Perdices Villanueva**

## **EDICIÓN Y COORDINACIÓN:**

Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, Secretariado de Proyección Social e Igualdad

## **EQUIPO DE TRABAJO:**

### **Coordinación general:**

Yolanda Polo Redondo Vicerrectora de Cultura y Proyección Social

Sara Alcázar Ortiz, Directora del Secretariado de Proyección Social e Igualdad, Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social

### **Coordinación técnica:**

Cristina Sánchez Lapetra

Emilio Perdices Villanueva

### **MAQUETACIÓN:**

Emilio Perdices Villanueva

### **ILUSTRACIONES:**

Inés Marco

<b>ÍNDICE</b>	
INTRODUCCIÓN.....	4
CUESTIONES PREVIAS.....	8
METODOLOGÍA.....	9
VIGENCIA.....	9
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	9
CONTENIDO DEL PLAN.....	11
<b>EJE 1. DESARROLLAR LA CULTURA DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.</b> .....	12
<b>EJE 2. AVANZAR EN IGUALDAD EN TODOS LOS ÁMBITOS UNIVERSITARIOS: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO.</b> .....	18
<b>EJE 3. APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.</b> .....	26
<b>EJE 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.</b> .....	32
<b>EJE 5. PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACTUAR EN SITUACIONES RELACIONADAS Y PROTEGER A LAS VÍCTIMAS.</b> .....	38
ANEXOS.....	44
<b>ANEXO I: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO.</b> .....	45
<b>ANEXO II: MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS</b> .....	86

## 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)

**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 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 técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) 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

gía 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 PTGAS 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 PTGAS funcionario, mientras que en el PTGAS laboral la diferencia es menor acercándose al 50%
- En el colectivo del PTGAS 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 PTGAS 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.

# Cuestiones Previas



## 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. CSIF, 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 centrarían 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



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 doctoradas 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:

### **Área de trabajo 1.1. Revisión de la normativa universitaria, páginas web, impresos y documentos administrativos.**

**Objetivo:** Conseguir generalizar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género en las tareas administrativas y docentes.

#### **Medidas:**

*1.- Identificar en la normativa universitaria, en impresos y documentos administrativos, los cambios a realizar.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** SECRETARIA GENERAL, GERENCIA

**Temporalización:** cursos 22/23 y 23/24.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Normas y documentos revisados.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Dos primeros cursos

*2.- Detectar, en las distintas secciones de las páginas web universitarias, los cambios a realizar.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO Y SOCIEDAD

**Organo responsable:** GABINETE DE COMUNICACIÓN

**Temporalización:** cursos 22/23 y 23/24.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de acciones.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Dos primeros cursos

*3.- Elaborar un procedimiento e instrucciones, y difundirlo indicando los aspectos necesarios que deben cambiarse en la web y los formularios.*

**Personas destinatarias:** PTGAS responsable de unidades y PDI con cargos.

**Organo responsable:** SECRETARIA GENERAL, GERENCIA, UNIDAD DE IGUALDAD

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de normas modificadas.

**Umbral (punto de partida):** estudio realizado en 2021.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico desde su creación.

## Área de trabajo 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.

**Objetivo:** Establecer una dinámica de incorporación del lenguaje inclusivo en todas las disposiciones que se dicten para consolidar el mismo.

### Medidas:

*4.- Establecer un procedimiento de revisión y difundirlo a las unidades.*

**Personas destinatarias:** PTGAS responsable de unidades y PDI con cargos.

**Organo responsable:** SECRETARÍA GENERAL, VICERRECTORADOS Y GERENCIA

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de revisiones realizadas

**Umbral (punto de partida):** estudio realizado en 2022.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico desde su creación.

*5.- Recopilar las modificaciones necesarias y llevarlas a cabo en aspectos relacionados con estudiantes (documentos, web...).*

**Personas destinatarias:** ESTUDIANTADO

**Organo responsable:** VICEGERENCIA ACADÉMICA

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de revisiones y actuaciones.

**Umbral (punto de partida):** no hay datos.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

### Área de trabajo 1.3. Sesiones informativas y explicativas del plan de igualdad a PDI, PTGAS, estudiantado y agentes sociales interrelacionados.

**Objetivo:** Dar a conocer y concienciar acerca de la importancia de las acciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad.

**Medidas:**

*6.- Realizar sesiones por todos los centros y unidades.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI y ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de sesiones realizadas. Asistentes por colectivo.

**Umbral (punto de partida):** no procede.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

### Área de trabajo 1.4. Visibilizar el plan de igualdad en relación con los ODS.

**Objetivo:** Afianzar la necesidad del plan de igualdad también como un Objetivo de Desarrollo Sostenible de modo que se incremente la visibilidad.

**Medidas:**

*7.- Incluir el contenido del plan de igualdad en los ranking que se llevan a cabo: ranking THE Impact Ranking.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO y SOCIEDAD.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURAS.

**Temporalización:** cursos 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Aspectos analizados en el ranking "THE".

**Umbral (punto de partida):** Información del ranking "THE" anterior.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Dos últimos cursos.

*8.- Coordinarse con la dirección de área de los ODS, del Vicerrectorado de Planificación, Sostenibilidad e Infraestructura y con la UPRL, para la visibilización del Plan de Igualdad en este ámbito.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO y SOCIEDAD.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN, SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURA, UNIDAD DE IGUALDAD.

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Acciones de visibilización de los ODS con el Plan de Igualdad.

**Umbral (punto de partida):** Situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

*9.- Visibilizar el plan de igualdad en la web UNIZAR y en las redes sociales, incluyendo píldoras informativas en el boletín iUnizar.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO y SOCIEDAD.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN, SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURA, UNIDAD DE IGUALDAD, GABINETE DE COMUNICACIÓN.

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Acciones de visibilización en redes sociales.

**Umbral (punto de partida):** Situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

#### Área de trabajo 1.5. **Fomentar la paridad en doctoras honoris causa.**

**Objetivo:** Incrementar la participación de mujeres en doctorados honoris causa.

##### **Medidas:**

*10.- Modificar la normativa para fomentar la participación paritaria en el reconocimiento del doctorado honoris causa.*

**Personas destinatarias:** Órganos proponentes.

**Organo responsable:** SECRETARÍA GENERAL, CONSEJO DE GOBIERNO.

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de mujeres doctoradas honoris causa.

**Umbral (punto de partida):** Datos últimos cinco años.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. A partir de su implantación en el segundo curso.

#### Área de trabajo 1.6. **Promover/fomentar la intervención de mujeres en lecciones inaugurales.**

**Objetivo:** Incrementar la participación de mujeres en sesiones inaugurales y alocuciones.

##### **Medidas:**

*11.- Designar a las personas intervinientes de forma paritaria.*

**Personas destinatarias:** Órganos proponentes.

**Organo responsable:** RECTOR/A.

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de mujeres que imparten Lecciones Inaugurales.

**Umbral (punto de partida):** Datos últimos cinco años.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. A partir de su implantación en el segundo curso.

#### Área de trabajo 1.7. **Difundir las contribuciones de las mujeres en la Universidad a lo largo de la historia ya que han permanecido en el olvido.**

**Objetivo:** Visibilizar la realidad de las aportaciones de las mujeres a través de espacios y eventos.

##### **Medidas:**

*12.- Incorporar nombres de mujeres universitarias destacadas en dependencias de la universidad, en premios y en concursos.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD.

**Temporalización:** cursos 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de espacios nuevos con denominación femenina.

**Umbral (punto de partida):** Situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Dos últimos cursos.

**Objetivo:** Fomentar y visibilizar las campañas de la unidad de cultura científica sobre mujeres científicas.

**Medidas:**

*13.- Coordinar la información con la Unidad de Igualdad.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, UNIDAD DE CULTURA CIENTÍFICA.

**Temporalización:** cursos 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de actuaciones realizadas.

**Umbral (punto de partida):** Situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Dos últimos cursos.

**Área de trabajo 1.8. Difundir herramientas que faciliten el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.**

**Objetivo:** Conseguir que el uso del lenguaje inclusivo no resulte complicado para la comunidad universitaria y se normalice su utilización.

**Medidas:**

*14.- Continuar con la oferta de formación.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL, VICERRECTORADO DE EDUCACION DIGITAL Y FORMACION PERMANENTE, GERENCIA.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de actuaciones realizadas.

**Umbral (punto de partida):** Datos últimos dos años.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso.

*15.- Difundir en la web de la Unidad de Igualdad una guía de comunicación inclusiva e igualitaria.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD.

**Temporalización:** cursos 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Guía de comunicación inclusiva e igualitaria, evidencia de publicación en la web.

**Umbral (punto de partida):** Situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Dos últimos cursos.

**Área de trabajo 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.**

**Objetivo:** Optimizar fechas señaladas para aprovechar el impacto en la sensibilización dentro de UNIZAR.

**Medidas:**

*16.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL, UNIDAD DE IGUALDAD.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de acciones.

**Umbral (punto de partida):** Situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso.

**Área de trabajo 1.10. Promover la intervención de la Unidad de Igualdad en las actividades universitarias para fomentar la cultura de la igualdad.**

**Objetivo:** Ayudar a la comunidad universitaria a la incorporación de la cultura de la igualdad.

**Medidas:**

*17.- Difundir la Unidad de Igualdad y sus competencias a través de los medios disponibles.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de acciones.

**Umbral (punto de partida):** Situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso.

*18.- Presentar el papel de la Unidad de Igualdad en las unidades y centros.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de acciones.

**Umbral (punto de partida):** Situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso.

*19.- 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 PTGAS.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL, VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO, UNIDAD DE IGUALDAD.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** Número de acciones.

**Umbral (punto de partida):** Situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso.

## 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 la perspectiva de género en la oferta educativa no reglada de UNIZAR.
- 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 de la Unidad de Igualdad.
- 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.

## Área de trabajo 2.1. FOMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS UNIVERSITARIOS.

**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.**

**Objetivo:** Crear estructuras de gestión de la igualdad en los centros.

### Medidas:

*1.- Poner en marcha las comisiones de igualdad en los centros.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO DEL CENTRO, EQUIPOS DIRECTIVOS, JUNTAS DE CENTRO.

**Organo responsable:** DIRECCIONES DE CENTRO

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de representantes, número de comisiones creadas.

**Umbral (punto de partida):** 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.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico desde su creación, debido a su carácter permanente.

*2.- Mantener responsables de igualdad en los centros y favorecer su integración en los equipos de dirección.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO DEL CENTRO, EQUIPOS DIRECTIVOS, JUNTAS DE CENTRO.

**Organo responsable:** DIRECCIONES DE CENTRO

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de representantes.

**Umbral (punto de partida):** 23 representantes de igualdad en los centros,.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

## 2.1.2 Incorporar a las guías docentes la igualdad de género.

**Objetivo:** Disponer de recursos para elaborar las guías docentes con perspectiva de género y garantizar su aplicación.

### Medidas:

*3.- Elaborar un mapa de contenidos y recursos sobre igualdad de género y una encuesta que permita evaluar la incorporación de los contenidos.*

**Personas destinatarias:** VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA / AGENTES DEL SISTEMA DE CALIDAD / PDI.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD

**Temporalización:** curso 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** encuesta y resultados de la misma.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada dos cursos académicos.

*4.- Incorporar a los procedimientos de calidad la obligatoriedad de incluir contenidos de igualdad de género.*

**Personas destinatarias:** AGENTES DEL SISTEMA DE CALIDAD.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA, DIRECCIONES DE CENTRO.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** contenidos incluidos.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. 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.**

**Objetivo:** Incorporar la perspectiva de género en la oferta educativa no reglada de UNIZAR.

**Medidas:**

*5.- Realizar cambios en la normativa de la Formación Permanente que incentive la perspectiva de género.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE EDUCACIÓN DIGITAL Y FORMACIÓN PERMANENTE, UNIDAD DE IGUALDAD

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de cursos.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

*6.- Crear una convocatoria para la promoción de jornadas, congresos y seminarios para la sensibilización en materia de género.*

**Personas destinatarias:** ESTUDIANTADO, PDI.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA, DIRECCIONES DE CENTRO Y DEPARTAMENTOS.

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de acciones llevadas a cabo.

**Umbral (punto de partida):** situación actual según datos aportados por los centros.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

*7.- Sistematizar y hacer seguimiento de todas las acciones que se realicen a iniciativa de los centros en esta materia.*

**Personas destinatarias:** ESTUDIANTADO, PDI, PTGAS.

**Organo responsable:** DIRECCIONES DE CENTRO, RESPONSABLES DE IGUALDAD DE LOS CENTROS.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de acciones llevadas a cabo.

**Umbral (punto de partida):** situación actual, se realizan actividades pero no están sistematizadas.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

#### 2.1.4 Introducir proyectos de innovación docente que aborden la igualdad de género.

**Objetivo:** Incrementar el número de proyectos de innovación docente en igualdad de género.

##### Medidas:

*8.- Priorizar los proyectos en las convocatorias de innovación que incluyan temática de igualdad o perspectiva de género.*

**Personas destinatarias:** PDI.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de proyectos.

**Umbral (punto de partida):** 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 generalesl.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

*9.- Incorporar en las convocatorias la igualdad de género como factor a valorar en los proyectos de innovación.*

**Personas destinatarias:** PDI.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA.

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** convocatoria de proyectos de innovación docente.

**Umbral (punto de partida):** 5 proyectos (según listado de proyectos del curso 21/22: uno en EINA y cuatro en Filosofía).

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

#### 2.1.5. Fomentar premios de Trabajos Fin de Grado y Máster en torno a la perspectiva de género.

**Objetivo:** Mayor visibilización de las investigaciones en la materia.

##### Medidas:

*10.- Establecer un reconocimiento honorífico a los trabajos de fin de grado y máster que incluyan en su análisis la perspectiva de género.*

**Personas destinatarias:** ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de acciones.

**Umbral (punto de partida):** datos actuales.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico

## Área de trabajo 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.

**Objetivo:** Aprovechar el elenco de recursos de los que dispone la UZ, fomentando su uso y posterior divulgación.

**Medidas:**

*11.- Visibilizar en la página web de la Biblioteca estos recursos.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** BIBLIOTECA UNIVERSITARIA DE LA UZ

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de accesos.

**Umbral (punto de partida):** datos diagnóstico.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. 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.

**Objetivo:** Facilitar la difusión y puesta a disposición de los recursos existentes a través de la página web de la Unidad de Igualdad.

**Medidas:**

*12.- Incluir en la página web de la Unidad de Igualdad bibliografía especializada.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** DEPARTAMENTOS Y BIBLIOTECAS DE CENTRO, UNIDAD DE IGUALDAD.

**Temporalización:** cursos 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de recursos incorporados a la web.

**Umbral (punto de partida):** datos diagnóstico.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada dos cursos académicos una vez creada la sección, dependiendo de los recursos facilitados por las bibliotecas de centro.

**Objetivo:** Abarcar el mayor número de obras posibles que estén publicadas desde una perspectiva de género.

**Medidas:**

*13.- Adquirir bibliografía.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** DEPARTAMENTOS Y BIBLIOTECAS DE CENTRO.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de recursos adquiridos.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. 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.

**Objetivo:** 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.

**Medidas:**

*14.- Revisar los criterios establecidos para el acceso a proyectos de investigación internos, evitando -en la medida de lo posible- valorar aspectos a los que no se tenga acceso de forma igualitaria.*

**Personas destinatarias:** PDI.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE TRANSFERENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, VICERRECTORADO DE POLÍTICA CIENTÍFICA.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** aspectos excluidos, número de mujeres con contrato de investigación.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

#### 2.2.4. Fomento de líneas de investigación en materia de igualdad de género.

**Objetivo:** Mayor visibilización de las investigaciones en la materia.

**Medidas:**

*15.- Convocar premios o reconocimientos para Tesis Doctorales y Proyectos de Investigación con temática de igualdad de género.*

**Personas destinatarias:** PDI, ESTUDIANTADO DE DOCTORADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE POLÍTICA CIENTÍFICA.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de líneas de investigación existentes, número de convocatorias.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

#### 2.2.5. Promover la perspectiva de género entre las jóvenes PDI o investigadoras.

**Objetivo:** Asegurar la formación en igualdad de género por parte de jóvenes PDI o investigadoras.

**Medidas:**

*16.- Llevar a cabo una formación de mentorazgo para jóvenes PDI o investigadoras dentro del marco de la Red UNITA.*

**Personas destinatarias:** JÓVENES PDI O INVESTIGADORAS DE LA UZ.

**Organo responsable:** UNITA, 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 GÉNERO.

**Temporalización:** curso 22/23.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de de jóvenes PDI o investigadoras que reciben la formación.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Se marcarán las directrices de acuerdo con UNITA.

### Área de trabajo 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.

**Objetivo:** Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las titulaciones de grado.

**Medidas:**

*17.- Crear y divulgar campañas que visibilicen experiencias formativas satisfactorias en la UZ del sexo menos representado en carreras feminizadas/masculinizadas (según corresponda).*

**Personas destinatarias:** ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO, VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA

**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** contenido creado y número de comunicaciones realizadas.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada dos cursos académicos.

**Objetivo:** Equilibrio de hombres y mujeres a través de la adscripción equilibrada en los másteres de investigación y programas de doctorado.

**Medidas:**

*18.- Organizar campañas dirigidas a egresados y egresadas con referentes del sexo infrarrepresentado.*

**Personas destinatarias:** EGRESADOS Y EGRESADAS.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO, VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA

**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** porcentajes en matrícula de másteres.

**Umbral (punto de partida):** 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.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada dos cursos académicos.

#### 2.3.2. Recomendar que los centros que impartan titulaciones fuertemente masculinizadas o feminizadas incluyan actividades que muestren los logros de las personas del sexo menos representado en esos campos de conocimiento.

**Objetivo:** Dar a conocer a personas que puedan ser referentes en esa rama del conocimiento, siendo éstas del sexo menos representado en dicho ámbito.

**Medidas:**

*19.- 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.*

**Personas destinatarias:** ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO, VICERRECTORADO DE POLÍTICA ACADÉMICA, CENTROS

**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número acciones llevadas a cabo.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada dos cursos académicos.

**Objetivo:** 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.

**Medidas:**

*18.- Sistematizar y hacer seguimiento de todas las acciones que se realicen a iniciativa de los centros en esta materia.*

**Personas destinatarias:** ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** CENTROS

**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de iniciativas realizadas y evidenciadas.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada dos cursos académicos.

### 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 PTGAS 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 PTGAS 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.

#### Área de trabajo 3.1. FORMACIÓN.

##### 3.1.1. Realizar cursos sobre lenguaje inclusivo para todos los colectivos.

**Objetivo:** Sensibilizar a la comunidad universitaria de la importancia del lenguaje inclusivo.

**Medidas:**

- 1.- *Mantener la oferta de cursos relacionados con la igualdad de género e incentivar su participación con transversalidad en las ofertas para los colectivos PTGAS y PDI.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.  
**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD  
**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.  
**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de acciones.  
**Umbral (punto de partida):** cursos impartidos en 2021.  
**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

*2.- Difundir la guía de lenguaje inclusivo e incluirlas en los planes de acogida.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.  
**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, GERENCIA, DIRECCIONES DE CENTRO, VICERRECTORADO DE PROFESORADO.  
**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.  
**Indicadores (aspectos a evaluar):** Elaboración y difusión de un manual de lenguaje inclusivo. Evaluar el impacto de la guía en el PTGAS y el PDI.  
**Umbral (punto de partida):** recursos web Unidad de Igualdad.  
**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

*3.- Realizar vídeos promocionales sobre la importancia del lenguaje inclusivo.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.  
**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD.  
**Temporalización:** cursos 24/25, 25/26.  
**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de vídeos, evidencia de promoción.  
**Umbral (punto de partida):** situación actual.  
**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. 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.

**Objetivo:** Trabajar con todos los colectivos universitarios (PTGAS, 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 (PTGAS y PDI).

#### Medidas:

*4.- 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 y elaborar el diagnóstico de situación.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.  
**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD  
**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.  
**Indicadores (aspectos a evaluar):** datos extraídos de DATUZ.  
**Umbral (punto de partida):** diagnóstico curso 20/21.  
**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. 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.

**Objetivo:** Alcanzar a través de la formación el principio de igualdad de género entre mujeres y hombres.

**Medidas:**

*5.- 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 PTGAS.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** GERENCIA, UNIDAD DE IGUALDAD, CIFICE.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de cursos impartidos, número de personas formadas, número de acciones sobre protocolo de acoso.

**Umbral (punto de partida):** número de acciones sobre planes de igualdad (2021), enero y febrero 2022: 47 mujeres/42 hombres.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

### Área de trabajo 3.2. AUDITORÍA SALARIAL.

#### 3.2.1. Analizar datos de los conceptos retributivos de PTGAS Y PDI.

**Objetivo:** Obtener la información para comprobar si se cumple el principio de igualdad retributiva.

**Medidas:**

*6.- Mejorar las condiciones para la obtención de complementos variables (quinquenios, sexenios y otros) de las empleadas y empleados públicos donde se observen desigualdades.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** VICEGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** análisis de la auditoría retributiva.

**Umbral (punto de partida):** informe diagnóstico.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

### Área de trabajo 3.3. PROMOCIÓN.

#### 3.3.1. Establecer criterios neutros en el diseño de RPT del PTGAS y revisar los requisitos y perfil requerido desde la perspectiva de género.

**Objetivo:** Actualizar la RPT del PTGAS con denominaciones de puestos sin sesgo de género.

**Medidas:**

*7.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS.

**Organo responsable:** VICEGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** constitución del grupo de trabajo, modificación de la RPT.

**Umbral (punto de partida):** RPT 2021.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. A partir del curso 24/25.

### 3.3.2. Garantizar que todas las convocatorias de selección y promoción se formulen en términos de igualdad.

**Objetivo:** Asegurar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales en los procesos de selección.

**Medidas:**

*8.- Controlar la composición de las comisiones y tribunales de acuerdo con el Plan de Igualdad.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** VICEGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, VICERRECTORADO DE PROFESORADO

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de convocatorias publicadas, número de convocatorias con equilibrio entre hombres y mujeres.

**Umbral (punto de partida):** convocatorias 2021.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso académico.

### 3.3.3. Analizar los aspectos que, de manera indirecta, dificultan el acceso de las mujeres a las plazas docentes.

**Objetivo:** Encontrar las causas de las dificultades, para poder proponer medidas.

**Medidas:**

*9.- Realizar el análisis correspondiente.*

**Personas destinatarias:** PDI.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE PROFESORADO, VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL

**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** análisis llevado a cabo, número de muestras.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Tras el análisis, curso 24/25 y 26/27.

**Objetivo:** Garantizar la transversalidad de género en los procedimientos de selección de PDI (art. 4 bis apartado 5 de la Ley de la Ciencia).

**Medidas:**

*10.- Adecuar los plazos en los concursos de acceso y en la contratación del PDI.*

**Personas destinatarias:** PDI.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE PROFESORADO.

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** convocatorias cursos anteriores.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Tras la adecuación, curso 24/25 y sucesivos.

## Área de trabajo 3.4. CONDICIONES LABORALES.

### 3.4.1. Incluir la salud laboral con perspectiva de género en la evaluación, planificación y adopción de medidas preventivas.

**Objetivo:** Favorecer la atención preventiva a la salud desde la perspectiva de género.

**Medidas:**

*11.- Impartir cursos y jornadas y promover campañas de promoción de la salud de las mujeres.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, GERENCIA

**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de cursos y acciones.

**Umbral (punto de partida):** Plan de Prevención.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada dos cursos.

### **Área de trabajo 3.5. APLICAR LA IGUALDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN.**

#### **3.5.1. Fomentar la paridad en órganos colegiados y unipersonales.**

**Objetivo:** Corregir la infrarrepresentación de mujeres en los órganos de dirección y representación.

**Medidas:**

*12.- Establecer incentivos que estimulen la participación femenina.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** CONSEJO DE GOBIERNO.

**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** composición equilibrada de los órganos.

**Umbral (punto de partida):** datos 2021.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Tras la previsión de su puesta en marcha, curso 24/25.

*13.- Modificar las normativas que regulan los procesos electorales para garantizar la paridad.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** SECRETARÍA GENERAL

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de normas adoptadas o modificadas, evolución de la tasa de igualdad.

**Umbral (punto de partida):** datos 2021.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Tras la previsión de su puesta en marcha, curso 24/25.

*14.- Analizar las causas que inciden en la falta de incorporación de las mujeres a las direcciones de centros, institutos propios y departamentos.*

**Personas destinatarias:** PDI.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD

**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** informe de evaluación.

**Umbral (punto de partida):** datos 2021.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Tras la previsión de su puesta en marcha, curso 24/25.

#### **3.5.2. Promover medidas para el equilibrio en la composición de los órganos de representación del PTGAS y PDI.**

**Objetivo:** Corregir la infrarrepresentación de mujeres en la Junta y en el Comité de empresa del PTGAS y PDI.

**Medidas:**

*15.- Crear incentivos para la participación de las mujeres y para que las organizaciones sindicales que presenten listas electorales lo hagan con una composición equilibrada.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** SINDICATOS.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** listas presentadas.

**Umbral (punto de partida):** datos 2021.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada proceso electoral.

## 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.

### Área de trabajo 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..

**Objetivo:** Dar a conocer y visibilizar la situación real en la UZ en cuanto a conciliación y corresponsabilidad se refiere.

**Medidas:**

*1.- Analizar los distintos instrumentos jurídicos, a través de la elaboración de un informe.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** GERENCIA

**Temporalización:** cursos 22/23.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** seguimiento y propuestas de mejora.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Primer curso y revisión el cuarto.

#### **4.1.2. Identificación de las principales dificultades de conciliación que presenta tanto el PDI como el PTGAS a partir de las medidas ya existentes.**

**Objetivo:** Neutralizar las barreras existentes.

**Medidas:**

*2.- Realizar una encuesta de satisfacción en relación a las medidas reconocidas en el Plan Concilia y su utilización entre el personal.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** GERENCIA, VICERRECTORADO DE PROFESORADO

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** medidas adoptadas.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Primer curso y revisión el cuarto.

#### **4.1.3. Revisión del Plan Concilia y establecimiento de medidas para el seguimiento de los datos.**

**Objetivo:** Adaptar los instrumentos jurídicos existentes a la normativa vigente, así como asegurar el cumplimiento de las mismas.

**Medidas:**

*3.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** CONSEJO DE DIRECCIÓN, MNUZ

**Temporalización:** cursos 23/24.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** instrumentos adoptados.

**Umbral (punto de partida):** Plan Concilia actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Adopción en el segundo curso.

#### **4.1.4. Identificación de las necesidades del estudiantado en materia de conciliación y corresponsabilidad.**

**Objetivo:** Adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad para el estudiantado.

**Medidas:**

*4.- Identificar las necesidades de conciliación y corresponsabilidad.*

**Personas destinatarias:** ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO, UNIDAD DE IGUALDAD

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** análisis realizado.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Segundo y tercer curso.

*5.- 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.*

**Personas destinatarias:** ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEO.

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** medidas adoptadas.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Segundo y tercer curso.

## Área de trabajo 4.2. HACER DE LA UZ UN ESPACIO CONCILIADOR

### 4.2.1. Disponer de espacios para facilitar la conciliación y corresponsabilidad en los centros.

**Objetivo:** Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

**Medidas:**

*6.- Localizar las estancias en cada centro y habilitarlas para la lactancia, señalizando y promoviendo la utilización de las mismas.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN SOTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURAS, CENTROS

**Temporalización:** cursos 23/24.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de espacios habilitados y publicidad de los mismos.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Segundo curso y revisión cada curso.

*7.- Priorizar el uso del parking para facilitar la conciliación.*

**Personas destinatarias:** PDI.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN SOTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURAS.

**Temporalización:** cursos 23/24.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de usos.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. 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.

**Objetivo:** Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

**Medidas:**

*8.- 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.*

**Personas destinatarias:** PDI.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE PROFESORADO

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** procedimiento realizado.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Segundo y tercer curso.

#### 4.2.3. Adecuar el tiempo de trabajo y del teletrabajo para el PTGAS con necesidades de cuidado a su cargo.

**Objetivo:** Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

**Medidas:**

*9.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS.

**Organo responsable:** GERENCIA

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** procedimiento realizado, normativa.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Segundo y tercer curso.

#### 4.2.4. Establecer convenios con escuelas infantiles y centros de día cercanos a los Campus Universitarios.

**Objetivo:** Facilitar la conciliación entre el personal que tengan responsabilidades relacionadas con la crianza y cuidado de personas dependientes.

**Medidas:**

*10.- 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.*

**Personas destinatarias:** PDI, PTGAS.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE TRANSFERENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

**Temporalización:** cursos 23/24.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de convenios suscritos y seguimiento de la utilización.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. A partir del segundo curso.

### **Área de trabajo 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.**

**Objetivo:** Incorporar a la negociación colectiva las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad.

**Medidas:**

*11.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** COMISIONES NEGOCIADORAS DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS.

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de convenios firmados y número de cláusulas incorporadas.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cursos 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.**

**Objetivo:** Dar a conocer las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad existentes de las que la comunidad universitaria puede hacer uso.

**Medidas:**

*12.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** CONSEJO DE DIRECCIÓN.

**Temporalización:** cursos 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de acciones realizadas.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Cada curso.

#### **4.3.3. Analizar un modelo experimental de reuniones de trabajo inteligente, flexible y deslocalizado (PTGAS y PDI), siguiendo el modelo Virtual Meetings in Public Agencies de los países nórdicos.**

**Objetivo:** Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

**Medidas:**

*13.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI.

**Organo responsable:** GERENCIA.

**Temporalización:** curso 22/23.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** número de instrucciones.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según modelo de ficha de seguimiento. Primer curso y evaluación del modelo en cursos siguientes.

## **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 del 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.

## Área de trabajo 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 I -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-).**

**Objetivo:** Aplicar los instrumentos de la UZ adaptados a la realidad social.

### Medidas:

*1.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** documento del protocolo.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión del documento cada dos cursos académicos.

*2.- Fomentar la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA).*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL, UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** localización de la OPRA, información en la web de la Unidad de Igualdad.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada curso académico.

*3.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICERRECTORADO DE CULTURA Y PROYECCIÓN SOCIAL, UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23, 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** convocatoria abierta, resoluciones publicadas, listado de asesores/as confidenciales.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión del documento cada dos cursos académicos.

## Área de trabajo 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.

**Objetivo:** Poner en conocimiento y formar a todas las personas de la Universidad que ostentan cargos de responsabilidad del contenido del Protocolo.

**Medidas:**

*4.- Impartir sesiones de formación obligatoria en torno al contenido del Protocolo.*

**Personas destinatarias:** 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.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 23/24, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** material formaciones, convocatorias, listado de asistentes.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión del documento cada dos cursos académicos.

**Objetivo:** Poner en conocimiento de toda la comunidad universitaria el Protocolo.

**Medidas:**

*5.- Realizar programas formativos generales y específicos.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** material formaciones, convocatorias, listado de asistentes.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada curso académico.

### 5.2.2. Impulsar la realización de actividades para los distintos colectivos de la comunidad universitaria.

**Objetivo:** Sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que promueven el acoso y la discriminación.

**Medidas:**

*6.- Organizar charlas, debates, talleres, seminarios u otras actividades para los distintos colectivos de la comunidad universitaria.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** material formaciones, convocatorias, cartelería/publicidad.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada curso académico.

## Área de trabajo 5.3. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.

### 5.3.1. Crear material de consulta para la comunidad universitaria.

**Objetivo:** Sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que promueven el acoso y la discriminación.

**Medidas:**

*7.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 23/24.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** código de buenas prácticas, cartelería/publicidad.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión, una vez publicado, cada dos cursos académicos.

*8.- Elaborar y difundir una guía de recursos universitarios contra las violencias de género que incluya instrumentos orientados a prevenir y detectarlas precozmente.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 24/25.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** guía de recursos, cartelería/publicidad.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. 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.

**Objetivo:** Dar a conocer todo el trabajo realizado por la UZ en materia de prevención y respuesta ante el acoso a la comunidad universitaria.

**Medidas:**

*9.- Llevar a cabo sesiones informativas en los distintos centros y campus de la Universidad.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** material de actividades, número de actividades realizadas, cartelería/publicidad.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada curso académico.

*10.- Elaborar y distribuir cartelería, trípticos informativos, así como material multimedia para uso en redes sociales.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** material para difusión, número de comunicaciones, cartelería/publicidad.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Principal campaña en el próximo curso académico y revisión cada dos cursos.

*11.- 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.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** evidencia en la web de la UZ.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada curso académico.

*12.- Incluir el Protocolo en toda la política de RR.HH.: acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral, formación y comunicación interna.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** VICEGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** evidencia en la política de RRHH.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada curso académico.

**Objetivo:** Dar a conocer el Protocolo a las empresas colaboradoras, así como a las entidades en las que el alumnado realice sus prácticas externas.

**Medidas:**

*13.- 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.*

**Personas destinatarias:** EMPRESAS COLABORADORAS.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** material para la comunicación a las empresas, número de comunicaciones.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada curso académico.

**Área de trabajo 5.4. ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

#### 5.4.1. Gestión del conocimiento en casos de acoso y búsqueda de mejora.

**Objetivo:** Mejorar la prevención y respuesta ante el acoso en la Universidad.

**Medidas:**

*14.- Elaborar un registro interno confidencial de las actuaciones llevadas a cabo en aplicación del Protocolo.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** modelo de registro.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada curso académico.

*15.- Elaborar un informe, cada curso académico, sobre las diferentes actuaciones y casos, manteniendo en todo momento el anonimato de las personas implicadas.*

**Personas destinatarias:** PTGAS, PDI, ESTUDIANTADO, SOCIEDAD EN GENERAL.

**Organo responsable:** UNIDAD DE IGUALDAD, OPRA

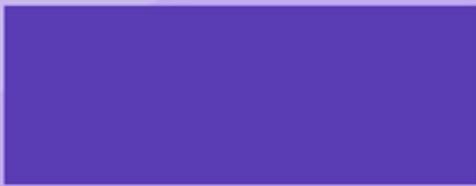
**Temporalización:** cursos 22/23, 23/24, 24/25, 25/26.

**Indicadores (aspectos a evaluar):** informe, presentación al Consejo de Gobierno, evidencia resumen en el Portal de Transparencia.

**Umbral (punto de partida):** situación actual.

**Forma de evaluar:** Según protocolo y según modelo de ficha de seguimiento. Revisión cada curso académico.

# Anexos



## ANEXO I

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO

nuevo

# protocolo

de prevención, detección y actuación frente

# acoso

sexual, por razón de sexo,  
orientación sexual, expresión  
o identidad de género de la  
**Universidad de Zaragoza**

SI PODEMOS AYUDARTE, NOS ENCONTRARÁS EN LA

# OPRA

Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso

976 76 29 39  
opra@unizar.es

Universidad de Zaragoza  
Campus San Francisco.  
Edificio de Servicios Universitarios  
(Antigua Residencia de Profesores) 5º izda.  
C/Pedro Cerbuna 12, 50009, Zaragoza

**Horario de atención al público**  
De lunes a viernes  
9:00 a 14:00 h.

CONSÚLTALO AQUÍ




Vicerrectorado de  
Cultura y Proyección Social  
**Universidad Zaragoza**



OFICINA DE PREVENCIÓN  
Y RESPUESTA ANTE EL ACOSO



Unidad de Igualdad  
**Universidad Zaragoza**



# **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**

PREÁMBULO	6
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	7
1.1.- OBJETO DEL PRESENTE PROTOCOLO	7
1.1.1.- Objetivos	7
1.1.2.- Objetivos específicos	7
1.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
1.3.- DEFINICIONES	7
1.3.1.- Lugar del acoso	9
1.3.2.- Circunstancias relacionadas con los casos de acoso	9
1.3.2.1.- Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos	9
1.4.- ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES	10
1.5.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS	11
CAPÍTULO II: INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	13
2.1.- INTERVENCIÓN PRIMARIA: PREVENCIÓN A TRAVÉS DE LA SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	13
2.1.1.- Medidas de Intervención Primaria	13
2.1.1.1.- Difusión del Protocolo	13
2.2.- INTERVENCIÓN SECUNDARIA: DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ACOSO OCULTO	14
2.2.1.- Medidas de Intervención Secundaria	15
2.3.- INTERVENCIÓN TERCIARIA: ACTUACIÓN, RESPUESTA Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO	15
2.3.1.- Criterios generales del procedimiento	15
2.3.2.- Garantías	16
2.3.3.- Procedimiento de actuación	17
2.3.4.- Presentación de quejas o denuncias	18
2.3.5.- Procedimiento de actuación.	19
2.3.6.- Consideraciones en la Tramitación del Procedimiento Disciplinario.	21
2.3.7.- Sobre la Asesoría Confidencial y el Comité de Asesoramiento	21
2.3.8.- Atención a la víctima y seguimiento de los casos de acoso	22
2.3.9.- Protección y apoyo a la víctima	22
2.3.10.- Seguimiento de los casos	23
	2

2.4.- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN CASOS DE ACOSO	23
DISPOSICIONES TÉCNICAS	25
DISPOSICIÓN TRANSITORIA	26
ANEXO I: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	31
ANEXO II: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA	32
Normativa Estatal	32
Normativa Autonómica	33
Normativa Comunitaria	33
Normativa Internacional	33
ANEXO III: TIPOS DE ACOSO: LISTADO NO EXHAUSTIVO DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON EL ACOSO	35
1.- Acoso sexual	35
2.- Acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género	35
3.- Ciberacoso	36
4.- Otros tipos de acoso (acoso moral discriminatorio)	37
ANEXO IV: ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO	38
ANEXO V: DIAGRAMA DE FLUJO DE FASES DEL PROCEDIMIENTO	40

## ÍNDICE DE SIGLAS

BOUZ	Boletín Oficial de la Universidad de Zaragoza
IGS	Inspección General de Servicios
LO	Ley Orgánica
OPRA	Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso
PAS	Personal de Administración y Servicios
PDI	Personal Docente e Investigador
POUZ	Plan de Orientación Universitaria
TFG	Trabajo Fin de Grado
TFM	Trabajo Fin de Master
UZ	Universidad de Zaragoza



## **PREÁMBULO**

El respeto de la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española, de toda la Comunidad Universitaria que la Universidad de Zaragoza, como institución pública, tiene obligación de garantizar.

Para preservar estos derechos, la Universidad de Zaragoza, a través del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, el Secretariado de Proyección Social e Igualdad y el Observatorio de Igualdad de Género, asume de forma proactiva la misión de promover un entorno académico y laboral libre de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, así como la de sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones. En todo caso, la Universidad de Zaragoza se asegurará que la asistencia y la protección de las víctimas se realizará aplicando los principios de sigilo, confidencialidad, respeto, profesionalidad, celeridad, objetividad e imparcialidad.

Debe recordarse que los comportamientos o conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género suponen un atentado a la dignidad de las personas, tipificados como falta muy grave y que activan las medidas de protección que establecen para este tipo de conductas el 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 el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Por ello, el presente protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a toda la comunidad universitaria el marco de actuación a acogerse cuando consideren que su derecho a la intimidad, orientación sexual y expresión e identidad de género, propia imagen y dignidad se perciba vulnerado.

En aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical en la prevención, la denuncia de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género y la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de representación del personal que expresamente lo solicite.

## **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

### **1.1.- OBJETO DEL PRESENTE PROTOCOLO**

#### **1.1.1.- Objetivos**

El objeto de este protocolo es la prevención de posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género dentro de la Universidad de Zaragoza, así como diseñar el conjunto de actuaciones a seguir en caso de que estas lleguen a producirse, sin perjuicio de las acciones legales procedentes a las que pueda tener derecho y ejercer libremente.

También lo es la solución rápida de las quejas y denuncias relativas al acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género que serán tramitadas y en su caso resueltas con las debidas garantías.

#### **1.1.2.- Objetivos específicos**

1. Informar, formar y sensibilizar a los miembros de la comunidad de la Universidad de Zaragoza en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones y evitar que se produzcan.
2. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se materialicen.
3. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, así como recomendar la aplicación de las medidas provisionales y cautelares que en cada caso procedan para garantizar la protección de las presuntas víctimas en todo momento.

### **1.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo será de aplicación a toda la comunidad universitaria, es decir: estudiantes que cursen cualquier estudio ofertado por la Universidad, personal docente e investigador, administrativo y de servicios, incluidas las entidades colaboradoras y empresas contratadas y subcontratadas vinculadas a ella. También será de aplicación a cualquier persona que mantenga otro tipo de relación con la Universidad tales como colaboradores/as, tutores/as de prácticas, codirectores/as de TFG, TFM o tesis doctorales, miembros de tribunales, conferenciantes, personal de estudios propios, investigadores/as con despacho en la universidad.

### **1.3.- DEFINICIONES**

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género:** cualquier comportamiento por acción u omisión que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a un grupo familiar LGTBIQ+, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregador.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

**Ciberacoso:** también denominado **acoso virtual**, es el uso de redes sociales para molestar o acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios. Los actos de ciberagresión poseen unas características concretas que son el anonimato del agresor, su velocidad y su alcance.

**Indemnidad frente a represalias:** cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se considerarán **personas implicadas en el procedimiento** todo aquel personal de la Universidad (cargos académicos, personal administrativo, asesores/as confidenciales y expertos/as que pudieran participar en la investigación o en la atención a la víctima) que tengan conocimiento de los hechos, estando en todo momento obligadas a garantizar los principios de actuación de buena fe, el respeto a la dignidad de las personas, la imparcialidad en el trato, el sigilo y la celeridad.

Se considerarán **personas afectadas** a la presunta víctima o víctimas, la persona o personas objeto de la queja o denuncia y la persona o personas que presentan la queja o denuncia en caso de que fuera distinta de la víctima.

Son **Cargos de Responsabilidad** en la Universidad todas aquellas personas que tengan personal a su cargo y autoridades académicas (Rector/a, miembros del Consejo de Dirección, directores/as de Secretariado, Decanos/as, miembros de equipos decanales, directores/as de departamento, vicegerentes, jefes de servicio, directores de servicio)

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios, y, por lo tanto, estrictamente prohibidos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de

género, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

Con independencia de lo anterior, el artículo 184 del Código Penal vigente tipifica al acoso sexual como delito en los términos siguientes:

1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.*
2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*

### 1.3.1.- Lugar del acoso

La prohibición del acoso laboral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, o cualquier otro tipo de acoso aquí descrito y de las conductas inapropiadas, comprende tanto los comportamientos desarrollados en la Universidad de Zaragoza como los que tengan lugar en funciones sociales vinculadas al ámbito académico, durante viajes o cualquier labor realizada fuera del recinto universitario.

El lugar del acoso se verá ampliado a las circunstancias y contextos derivados por el uso de las nuevas tecnologías y su instrumentalización para ejercer ciberacoso.

### 1.3.2.- Circunstancias relacionadas con los casos de acoso

La diversidad de conductas, escenarios, circunstancias y tipos de acoso, exige tener en consideración una serie de referencias sobre estos elementos.

#### 1.3.2.1.- Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos

A efectos de tener una serie de referencias sobre la gravedad del acoso y su posible impacto sobre la víctima, y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.

- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental o sea menor de edad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora cualquiera que sea la vinculación de la persona con la Universidad de Zaragoza.
- La persona agresora tenga relación de poder sobre la víctima, cualquiera que sea la vinculación de ésta con la Universidad.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Del mismo modo, el artículo 22.4 del Código Penal considera agravante cuando se haga por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

#### 1.4.- ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES

Los órganos responsables que intervendrán en la prevención y en la tramitación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género serán los siguientes:

- La iniciación del procedimiento administrativo corresponde al Rector/a de la Universidad o persona en quien delegue.
- El órgano responsable de la coordinación de las actuaciones es la OFICINA DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EL ACOSO (OPRA), dentro del Observatorio de Igualdad de Género dependiente del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, con el objetivo de desarrollar y coordinar todas las actuaciones para afrontar el acoso en la Universidad de Zaragoza. La OPRA organizará su actividad en torno a dos grandes líneas de actuación, una dirigida a la prevención y la otra al desarrollo de la respuesta ante los casos de acoso conocidos. Este órgano administrativo centralizará y coordinará todos los trámites.
- La realización, si procediera, de una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica respetándose, en todo caso, la confidencialidad de los datos de carácter personal y médico corresponderá a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza, siempre y cuando la persona denunciante sea empleado público de la universidad.
- Cuando la persona objeto de la evaluación de riesgos psicosociales forme parte del ámbito subjetivo de aplicación de este protocolo, pero no sea personal asalariado, será un/a profesional de reconocida competencia en la materia designada al efecto,

el/la encargado/a de llevar a cabo la citada evaluación, respetándose también, en todo caso, la confidencialidad de los datos de carácter personal y médico.

- La Universidad de Zaragoza dispondrá de una lista, recabada por convocatoria abierta y pública, de 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. A las personas que formen parte de este listado se les denominará Asesores/as Confidenciales. Dichos/as Asesores/as Confidenciales podrán contar con el apoyo de una persona perteneciente al PAS de la Universidad de Zaragoza para asistirles en su labor de peritaje.

### 1.5.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS

La Universidad de Zaragoza, todos sus centros, departamentos, unidades y servicios, especialmente a través del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, deben prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género de la manera que aquí se expone.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón; y la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, el presente protocolo se basa en los siguientes compromisos:

1. Prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.
2. Promover una cultura de prevención contra el acoso a través de acciones formativas e informativas mediante campañas de sensibilización y concienciación para toda la comunidad universitaria.
3. Informar a todo el personal de su deber de garantizar el respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.
4. Salvaguardar la confidencialidad de las quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
5. Adoptar las medidas de protección y mediación necesarias para proteger a la víctima, con independencia de presunciones formales.
6. Atender y asesorar a las víctimas de acoso, dándoles acceso a los servicios correspondientes, a través de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales en el caso de empleadas y empleados públicos -PAS y PDI- y, en el resto de los casos, a través de profesionales de reconocido prestigio de la Universidad o de las Asesorías Psicológica o Sexológica.
7. Prevenir cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación,

denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, o la de otra persona.

8. Denunciar, investigar, mediar y, en su caso, sancionar conforme a lo previsto en la normativa vigente cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, aplicando el procedimiento específico conforme a las reglas de este Protocolo.
9. Difundir y hacer llegar este Protocolo a toda la comunidad universitaria por todos los medios a su alcance.

## **CAPÍTULO II: INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

### **2.1.- INTERVENCIÓN PRIMARIA: PREVENCIÓN A TRAVÉS DE LA SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**

El objetivo de estas medidas es prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso a través de la sensibilización, la formación y la promoción de una cultura de respeto hacia la igualdad de género y la diversidad afectivo sexual.

#### **2.1.1.- Medidas de Intervención Primaria**

##### **2.1.1.1.- Difusión del Protocolo**

- El presente protocolo será difundido a través de los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de la comunidad universitaria. A tal efecto se realizarán sesiones informativas en los distintos centros y campus de la Universidad. También se dará a conocer el texto a las empresas colaboradoras, así como a las entidades en las que el alumnado realice sus prácticas externas y se instará a aquellas a que sus trabajadores y trabajadoras reciban información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica acreditada, valorada 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.
- Se realizará una campaña para la difusión del presente protocolo a través de cartelería, trípticos informativos en los que se incluya un resumen y esquema de las diferentes fases del protocolo en lenguaje claro y accesible, así como material multimedia para uso en redes sociales.
- El protocolo se incluirá en la página web de la Universidad, así como la información relativa a los recursos públicos y de la propia Universidad para la atención de esta problemática.
- Se incluirá en toda la política de Recursos Humanos: acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral, formación y comunicación interna.
- Se elaborarán y distribuirán manuales de acogida dirigidos a todo el alumnado PAS y PDI.

### 2.1.1.2.- Formación y sensibilización

- Se impulsará la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos colectivos de la comunidad universitaria, dirigidas a sensibilizar y a desmitificar patrones y estereotipos que promueven el acoso y la discriminación.
- Se elaborará y difundirá un código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Se elaborará y difundirá una guía de recursos universitarios y externos contra las violencias de género que incluya instrumentos orientados a prevenir y detectar precozmente situaciones de discriminación o de acoso.
- Se desarrollarán programas formativos generales y específicos, dirigidos a todos los colectivos de la Universidad: alumnado, PAS, PDI y personal investigador. En especial, se impartirá formación a las personas que ostenten cargos de responsabilidad y tutores del Plan de Orientación Universitaria (POUZ). Estos módulos formativos conllevarán la concesión de créditos.
- En particular, se desarrollará un programa de formación específico dirigido al Consejo de Dirección, órganos unipersonales, equipos decanales, Direcciones de Departamentos, Direcciones de Institutos de Investigación y Direcciones de Colegios Mayores o residencias universitarias, así como Responsables de Unidad, cuya realización tendrá el carácter de obligatoria.

### 2.1.1.3.- Organización y gestión

- Se elaborará un registro interno confidencial de todas las actuaciones.
- Se elaborará y publicará un informe anual sobre el número de intervenciones y consecuencias de las mismas.
- Se reconocerá y facilitará, siempre que las necesidades docentes o laborales lo permitan, a través de los mecanismos disponibles, la dedicación del PDI y PAS que participen en las actuaciones y actividades previstas en este protocolo.

## 2.2.- INTERVENCIÓN SECUNDARIA: DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ACOSO OCULTO

El objetivo de esta intervención es detectar por medio de actuaciones específicas o como consecuencia de las medidas de Intervención Primaria posibles casos de acoso, especialmente aquellas situaciones en las que el acoso se desarrolla con invisibilidad e impunidad, y en su caso, aplicar las medidas oportunas para resolver la situación y prestar el apoyo necesario a la víctima.

Tras la detección del caso, se adoptará una conducta proactiva ofreciendo a las víctimas la información, el asesoramiento y la atención necesaria para que continúe con el procedimiento, informando de los derechos que le asisten y de las acciones legales que procedan fuera del ámbito universitario.

### 2.2.1.- Medidas de Intervención Secundaria

- Se llevarán a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y poder con ello prevenirlas.
- Se incluirán en los cuestionarios de clima laboral preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y violencias de género.
- Las comisiones creadas por el sistema de calidad de la Universidad de Zaragoza y la Comisión Técnica de Evaluación, pondrán en conocimiento de la OPRA cualquier indicio de posibles casos de acoso que pueda detectarse a través de las encuestas de evaluación al profesorado.
- Se habilitará un buzón virtual en el que el alumnado y el personal empleado pueda plantear, anónimamente, tanto situaciones de acoso o discriminación como propuestas de mejora. No obstante, en ningún caso las quejas remitidas a través de este buzón, serán objeto de tramitación, aunque sí de investigación.
- Se incluirán pruebas y cuestionarios específicos de vigilancia de la salud y evaluación de riesgos psicosociales, instando a los servicios médicos a comunicar a la OPRA cualquier indicio de situación de acoso que pudiera detectarse.
- Se realizarán estudios para conocer la incidencia de las situaciones o conductas de acoso en la organización, características que presentan, y buscar identificadores de la problemática y su impacto en la salud de las personas y en la eficacia de la organización.

### 2.3.- INTERVENCIÓN TERCIARIA: ACTUACIÓN, RESPUESTA Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO

Esta intervención va dirigida a actuar en aquellos casos en los que sí se ha presentado previamente una queja o denuncia.

El objetivo de esta intervención es doble: por un lado atender y acompañar a la víctima para minimizar las consecuencias que se puedan derivar del acoso, o de la presentación de la queja o denuncia, mediante la orientación y asesoramiento sobre su situación y, en caso de que se solicite, facilitar apoyo psicológico especializado; y por otro, actuar sobre la persona presuntamente responsable de las conductas relacionadas con el acoso para evitar su continuidad en el tiempo y adoptar las medidas disciplinarias que se pudieran derivar de los hechos si estos se demostraran indicativos de una situación de acoso.

#### 2.3.1.- Criterios generales del procedimiento

Este protocolo se inscribe en el marco de tutela y prevención del riesgo sin perjuicio de las competencias y funciones que pudieran corresponder a las autoridades académicas en aplicación de la legislación vigente sobre responsabilidades en materia de acoso, así como de las acciones legales que puedan corresponder a las personas afectadas o a la Universidad.

La comunidad universitaria tiene la obligación de actuar en los siguientes términos:

- Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene la obligación de poner en conocimiento de los responsables académicos o administrativos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género que conozca.
- Las denuncias o quejas de las personas afectadas por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo se realizarán a través de la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA), o alternativamente a través de los órganos competentes que lo comunicarán a la OPRA. La Universidad se compromete a dar una respuesta a esta queja o denuncia.
- Toda persona con un cargo de responsabilidad en la Universidad de Zaragoza está obligada a prestar atención y a tramitar, en el ámbito de su competencia, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.
- Tanto las personas implicadas en el procedimiento como las personas afectadas en el caso de acoso han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- La aplicación de este protocolo no impedirá, en ningún caso, la utilización, por parte de las personas implicadas o de la Universidad si sospecha que los hechos pueden ser constitutivos de delito, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente.

### 2.3.2.- Garantías

- **Objetividad:** Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando la realidad de un ambiente de trabajo y estudio sin acoso y, en el caso del procedimiento disciplinario, el esclarecimiento y sanción disciplinaria de los hechos. El procedimiento se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas en el caso de acoso.
- **Confidencialidad.** Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento. Las personas implicadas en los procedimientos previstos tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en trámite o resueltas de las que tengan conocimiento, así como del propio proceso de investigación. Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto para las partes implicadas como para posibles testigos preservando así su identidad.

- **Imparcialidad.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas e implicadas en el caso de acoso independientemente de su posición social, nivel socioeconómico o categoría profesional.
- **Celeridad.** La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas provisionales y sanciones, que, en su caso pudieran derivarse del mismo, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- **Indemnidad.** Queda garantizado que no habrá represalias contra las personas que efectúen una queja o denuncia, comparezcan como testigos o participen de cualquier otra forma en el procedimiento.
- **Respeto y protección a las personas.** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas. Las personas afectadas podrán ser asistidas por un representante o cualquier otro acompañante de su elección a lo largo de todo el procedimiento

### 2.3.3.- Procedimiento de actuación

Las personas pertenecientes a la comunidad universitaria o que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, que consideren que sufren o han sufrido una situación de acoso deben seguir el siguiente protocolo de actuación:

1. Ponerse en contacto con la OPRA (Edificio Interfacultades, planta 3ª, despachos 3.11 y 3.12, [opra@unizar.es](mailto:opra@unizar.es), 876 55 30 12) o comunicar al responsable académico (Vicerrector/a de Estudiantes, Vicerrector/a de Profesorado) o administrativo (Gerente, Director/a de Departamento, Responsable de Área, Jefe de Unidad) competente o representante (Delegado/a de Prevención, Representante Sindical, Representante de Estudiantes) la situación, quien trasladará el caso a la OPRA.
2. Es recomendable guardar todas las pruebas documentales relacionadas con los supuestos de acoso (mensajes, registros de llamadas, correos electrónicos, etc.)
3. En cualquier momento la persona presuntamente acosada podrá solicitar la suspensión o el archivo de las actuaciones adoptadas en aplicación del protocolo, justificando su decisión. Estas solicitudes no vincularán a la universidad que podrá continuar de oficio con el procedimiento.
4. En cualquier momento del proceso, la persona presuntamente acosada podrá utilizar cualquiera de los cauces legales que ofrece el ordenamiento jurídico. Si

existe actuación judicial penal, el procedimiento quedará en suspenso hasta que se pronuncien los Tribunales dictando resolución. No obstante, de acuerdo con la persona presuntamente acosada, desde la Asesoría Confidencial o la OPRA, podrá proponerse la adopción de medidas preventivas de tipo psicológico, administrativo u organizativo. De tales medidas, en cualquier caso, se dará traslado al Rector o Rectora, para que, de acuerdo con él/ella, la Universidad adopte las que se considere más convenientes. En caso de que estas medidas entren en conflicto con otras medidas organizativas en el centro, departamento o servicio, al que pertenezcan las personas afectadas, tendrán prioridad las medidas cautelares propuestas.

5. La declaración de inexistencia de acoso por parte de los Tribunales no determinará la exigencia de responsabilidad contra la persona denunciante o los posibles testigos.
6. Cuando se produzca un caso de acoso entre miembros de la comunidad universitaria y personal de una entidad externa contratada o subcontratada por la Universidad de Zaragoza, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo, sin perjuicio de dar traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando legal o reglamentariamente corresponda, aplicando en su caso las medidas y penalizaciones que pudieran estar previstas en la normativa de contratación o en el contrato o convenio correspondiente.

#### **2.3.4.- Presentación de quejas o denuncias**

1. El procedimiento se iniciará con la presentación de una queja o denuncia escrita o verbal, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal.
2. También podrán presentar la queja o denuncia las y los representantes del personal trabajador, del estudiantado y, en su caso, cualquier persona perteneciente a la comunidad universitaria que tenga conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.
3. En todo caso, si la formulación de la queja se realiza oralmente, siempre, para que se inicie el procedimiento, será necesaria su ratificación por escrito, en la que figure un listado de incidencias y personas implicadas lo más detallado posible. Se dará prioridad a la presentación de la documentación por registro telemático.
4. Si la persona presuntamente acosada lo solicita, el personal de la OPRA le asesorará y acompañará en la realización de estos trámites con el fin de salvaguardar su intimidad y la confidencialidad de los hechos.

### 2.3.5.- Procedimiento de actuación.

1. La solicitud de inicio del procedimiento de actuación dará lugar a la apertura de una investigación a cargo de un/a perito nombrado a tal efecto de entre el listado de Asesores/as Confidenciales, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a testigos u otro personal de interés.
2. El Asesor/a Confidencial, tras realizar un primer análisis objetivo de los datos, a la vista de la evaluación de riesgos psicosociales y/o médica, emitirá un informe en el que deberá valorar si es necesaria y, en su caso, recomendar la adopción de medidas cautelares urgentes para la protección de la persona indiciariamente acosada.
3. En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas, si así lo solicitan expresamente, por un/a representante sindical u otra persona acompañante de su elección.
4. El Asesor/a Confidencial tomará declaraciones escritas de las partes (incluidos informes periciales u otra documentación que estas deseen aportar) y, si procede, de testigos u otro personal de interés. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias y/o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad sin olvidar los costes emocionales y riesgos de otro tipo sobre las personas afectadas.
5. Si del análisis del caso por parte del asesor/a confidencial se deduce que no existe acoso, pero sí se detectan determinados comportamientos, indicios o circunstancias inapropiadas se actuará de la siguiente manera:
  - La persona responsable de la OPRA informará a la persona sobre la que se ha interpuesto la queja o denuncia de la existencia de la queja realizada contra ella y sobre las consecuencias derivadas de las conductas recogidas en la misma, así como de su continuidad y reiteración en el tiempo. También se informará de que esta actuación no es una sanción disciplinaria, ni supone constatación de los hechos comunicados en la queja. Del mismo modo, se le informará de que puede guardar silencio ante la queja, dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición.
  - No será necesario identificar a la víctima ante la persona sobre la que se ha interpuesto la queja o denuncia, salvo que se produjera alguna circunstancia que lo exigiera. En ese caso, se le comunicaría tal posibilidad a la víctima para que sea ella quien decida cómo proceder.
  - Realizada la actuación, desde la OPRA, se comunicará el resultado a la persona que ha presentado la queja. Aún finalizado el procedimiento, la atención sobre las personas afectadas por las conductas comunicadas podrá continuar hasta su recuperación.
  - Al final de la actuación, se emitirá un “informe confidencial de conclusiones” dirigido al Rector o Rectora, en el que se harán constar de manera resumida las actuaciones llevadas a cabo sobre las personas implicadas, los hechos

- y las circunstancias más relevantes y las propuestas de actuación y recomendaciones en relación con el caso.
- Este procedimiento se resolverá en un plazo no superior a 20 días desde la recepción de la queja en la OPRA. Excepcionalmente, cuando la complejidad del caso lo requiera, podrá superarse este plazo lo mínimo imprescindible para conseguir una resolución satisfactoria.
  - En cualquier circunstancia, la OPRA llevará a cabo la atención de la víctima para ayudarle a su recuperación de las posibles consecuencias de las conductas que haya podido sufrir, informarle sobre la situación del proceso, acompañarle durante el proceso y asesorarle en aquellas cuestiones relacionadas con las diferentes alternativas que se le planteen.
6. Finalizadas las actuaciones, el Asesor Confidencial emitirá un informe de valoración que trasladará a la OPRA que propondrá alguna de las siguientes alternativas:
- a) Archivo de la queja o denuncia, por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - b) Acuerdo alcanzado entre las partes, que deberá ajustarse al ordenamiento jurídico y ser respetuoso con los derechos de las partes implicadas.
  - c) Si del análisis del caso se deduce la comisión de alguna otra falta distinta del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género y tipificada en la normativa vigente, se trasladará el caso a la IGS.
  - d) Si el informe constata la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá al Rector o Rectora la adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación y de protección a la víctima y la interposición de la correspondiente denuncia ante el juzgado.
7. Del informe se dará traslado a la persona víctima de acoso y a la persona denunciada para que, en caso de desacuerdo con la misma, en el plazo de cinco días naturales, puedan presentar alegaciones, pudiendo interesar en tal momento la intervención del COMITÉ DE ASESORAMIENTO (ver punto 2.3.7, págs. 21) designado al efecto.
8. Transcurrido el plazo para presentar las alegaciones o, si ha lugar, oído el Comité de Asesoramiento, se remitirá el informe al Rector/a, junto con las alegaciones y el resto de la documentación relativa a las actuaciones practicadas, para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.
9. En todo caso, si el acoso se ha concretado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas posibles a su situación de origen. De igual forma se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
10. En caso de que la denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o expresión o identidad de género se presente directamente ante la IGS, ésta lo

comunicará, si lo estima necesario, a la OPRA, que pondrá a disposición de la víctima todas las garantías y medidas recogidas en este protocolo. Del mismo modo la OPRA mantendrá constante comunicación y coordinación con la IGS a fin de garantizar que las actuaciones realizadas sean ajustadas a derecho.

### **2.3.6.- Consideraciones en la Tramitación del Procedimiento Disciplinario.**

- 1.- La OPRA remitirá el informe del Asesor/a Confidencial al Rector/a, quien resolverá lo que resulte procedente.
- 2.- Cuando se incoe expediente disciplinario el nombramiento de la persona encargada de la instrucción recaerá en una persona con conocimiento en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 3.- Durante la tramitación, es recomendable la coordinación entre la Inspección General de Servicios y la OPRA en sus respectivas actuaciones. En concreto, se recomienda poner en conocimiento de la OPRA la existencia del caso para iniciar las medidas de atención y protección de la víctima, evitando la multiplicidad de actuaciones en un mismo sentido y la victimización secundaria.

### **2.3.7.- Sobre la Asesoría Confidencial y el Comité de Asesoramiento**

1. La Universidad de Zaragoza dispondrá de una relación de profesionales internos de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. El Rector o Rectora o persona en quien delegue será el/la responsable del nombramiento de las personas integrantes de esta lista. Las personas que formen parte de esta lista deberán contar con formación acreditada o experiencia demostrable en materia de género, LGTBIQ+, salud laboral y/o resolución de conflictos. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, para recabar personal dispuesto a realizar este tipo de peritaje.
2. Una vez conocida la denuncia por el Rector o Rectora o persona en quien delegue, en un plazo no superior a 5 días ordenará, si fuese el caso, la práctica de la información reservada con el nombramiento del Asesor/a Confidencial.
3. La comunidad universitaria y cualquier personal que preste servicio en la Universidad de Zaragoza tendrá la obligación de colaborar en la actuación de la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la OPRA, el Observatorio de Igualdad, la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias.
4. El Comité de Asesoramiento es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, arbitraje y propuestas de soluciones. estará formado por cinco personas de entre la lista de profesionales que componen

la Asesoría Confidencial que no hayan participado anteriormente en el proceso y que no tengan una relación directa o indirecta con las personas afectadas en el proceso. En su composición se garantizará una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

5. La solicitud de intervención del Comité de Asesoramiento motivará que se constituya en un plazo no superior a cinco días hábiles.
6. El Comité de Asesoramiento, tras estudiar el expediente existente, la nueva documentación aportada y, si lo considerase oportuno, dar nuevo trámite de audiencia a las partes y testigos implicados, emitirá un informe en plazo de cinco días hábiles a partir de su fecha de constitución.
7. Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 de régimen jurídico del sector público, serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

### **2.3.8.- Atención a la víctima y seguimiento de los casos de acoso**

El compromiso de la Universidad de Zaragoza en su lucha contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género obliga a responder de manera integral ante los casos de acoso garantizando la atención y protección de las víctimas y el seguimiento efectivo de los casos de acoso para prevenir y actuar ante los problemas que puedan aparecer tiempo después de ocurrir los hechos.

La OPRA, el/la Defensor/a Universitario/a y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales son los órganos responsables de coordinar el apoyo y el seguimiento de los casos de acoso.

### **2.3.9.- Protección y apoyo a la víctima**

1. Sin perjuicio del derecho a la presunción de inocencia y demás garantías respecto a la persona investigada, se adoptarán medidas de protección atendiendo a las circunstancias individuales de cada caso para que la víctima no sufra consecuencias negativas tras denunciar una situación de acoso. En todo caso se garantizará su protección cuando exista una relación jerarquizada entre presunto acosador y víctima. La presunción de inocencia en la persona que haya podido llevar a cabo el acoso no debe entenderse como inacción respecto a la víctima, ni tampoco las medidas de protección adoptadas como culpabilidad.
2. En todo momento, la persona que realiza la queja será informada de la evolución del Protocolo, y se le ofrecerá atención, protección, acompañamiento psicológico y/o acompañamiento especializado ante cualquier consecuencia negativa que pudiera sufrir. La Universidad asumirá en caso de que se produjeran, los costes derivados de estas medidas.
3. Al margen de lo que se considere necesario a través de la incoación e instrucción del procedimiento disciplinario, la OPRA podrá proponer ante los órganos competentes la adopción de medidas de protección atendiendo a la situación de las víctimas y a la presencia de factores de riesgo.
4. Constatada la existencia de acoso mediante sentencia penal del órgano competente o mediante sanción administrativa como consecuencia del correspondiente expediente disciplinario, la Universidad a través de la actuación coordinada de la

OPRA y de los centros y servicios competentes en cada caso velará para la reparación y recuperación de la víctima, adoptando entre otras las siguientes medidas de apoyo:

- Examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación personal y profesional.
- Proponer cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
- Asesorar a la víctima en relación con la prestación de atención sanitaria, en especial la atención psicológica y social.

### 2.3.10.- Seguimiento de los casos

1. La OPRA realizará el seguimiento del proceso en el tiempo hasta que la víctima se encuentre recuperada de las consecuencias originadas por el acoso.
2. Dicho seguimiento se basará en la atención integral para prevenir y actuar ante los problemas que puedan aparecer tiempo después de ocurrir los hechos, circunstancia frecuente en este tipo de violencia.
3. El seguimiento, de acuerdo con la víctima, se llevará a cabo con independencia de la situación formal del procedimiento.

## 2.4.- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN CASOS DE ACOSO

La prevención de los casos de acoso exige ampliar el conocimiento a partir de la experiencia obtenida a través de las diferentes actuaciones desarrolladas desde la UZ, tanto las destinadas a la Prevención Primaria, como las que forman parte de la Prevención Secundaria y Terciaria. Esta situación exige crear el Protocolo necesario para obtener dicho conocimiento y aplicarlo en la mejora de la prevención y respuesta.

Cada curso académico se elaborará un informe sobre las diferentes actuaciones y casos manteniendo en todo momento el anonimato de las personas implicadas. La información que aparezca tendrá como objeto mejorar la respuesta y la prevención del acoso. Este informe incluirá al menos los siguientes datos:

- Número de quejas o denuncias recibidas
- Número de quejas solucionadas sin necesidad de iniciar el procedimiento
- Número de denuncias que acabaron en procedimiento disciplinario
- Número de casos que se pusieron en conocimiento de la fiscalía
- Número de casos en los que se aplicaron medidas cautelares
- Número de casos descubiertos a través de intervención secundaria
- Número de casos en los que se actuó de oficio.
- Número de personas con procesos de apoyo y seguimiento
- Medidas de formación y sensibilización

Los informes correspondientes a cada curso académico serán presentados ante el Consejo de Gobierno y un resumen del mismo se hará público en el portal de transparencia de la UZ.

La gestión del conocimiento obtenida a través de las actuaciones de la OPRA se traducirá en propuestas de mejora y modificación de los procesos establecidos de prevención y respuesta.

## DISPOSICIONES TÉCNICAS

1. Todas las actuaciones desarrolladas en el procedimiento de actuación ante casos de acoso regulado en este Protocolo quedarán documentadas con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos, según lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
2. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOUZ. Se revisará, por la mesa técnica constituida al efecto, en el plazo máximo de cuatro años a partir de la fecha en que empiece a aplicarse., manteniéndose en vigor mientras dure dicha revisión y hasta que no se haya aprobado un nuevo Protocolo.

# DISPOSICIÓN TRANSITORIA

## **1.- PLAN DE FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

### 1.- Objetivos de aprendizaje

Facilitar herramientas a los y las miembros de la comunidad universitaria con el fin de que puedan:

- Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Conocer e identificar las situaciones que afectan a la igualdad y a la no discriminación.
- Prevenir y detectar posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Informar y asesorar a personas afectadas.
- Evitar la victimización secundaria de las víctimas y establecer medidas que impidan la reproducción o la perpetuación de los estereotipos sobre las mujeres, orientación e identidad de género.
- Conocer la dinámica y las particularidades del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Dar conocer las distintas vías de protección frente a situaciones de acoso más allá de los procedimientos recogidos en los protocolos y de la tutela preventiva relacionada con la evaluación de riesgos y adaptación del puesto de trabajo.
- Conocer el contenido del protocolo, sus implicaciones y como facilitar su implementación.

### 2.- Competencias

- Identificación de posibles lesiones al derecho fundamental a la no discriminación.
- Detección de posibles situaciones conflictivas.
- Análisis de problemas y toma de decisiones.
- Iniciativa, autonomía y proactividad.
- Gestión de la información.
- Comunicación interpersonal: empatía y escucha activa.

### 3.- Contenidos

Primer bloque: Marco estructural de desigualdades: perspectiva e identidad de género

- Razones y origen de la violencia contra las mujeres en la sociedad.
- Percepción social de la violencia y el acoso sexual que sufren las mujeres.
- Dinámica de la violencia: contexto, violencia psicológica y micromachismos.
- Características de los acosadores.

Segundo Bloque: Comprensión del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.

- Definiciones y características del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Tipos y manifestaciones.
- Secuencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Mitos y realidades sobre estos tipos de acoso en el ámbito laboral
- Importancia del conocimiento y reconocimiento del entorno social de estos comportamientos.
- Sistemas de protección: Red, reconocimiento y protección a las víctimas.

Tercer bloque: Marco jurídico y normativo

a. Marco constitucional y normativo básico que enmarca el contexto

- Los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación. La dignidad.
- Las distintas formas de discriminación en las relaciones de género.
- La discriminación y el acoso.
- Referencia a las diferentes normas de nuestro ordenamiento que regulan la prevención y sanción del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

b. Derechos de los trabajadores y las trabajadoras frente al acoso

- Derechos fundamentales lesionados.
- Dos perspectivas de análisis de la tutela del acoso laboral.
- Definiciones jurídicas del acoso.
- Definición jurídica de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- Obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente al acoso en el trabajo desde la LOIMH.
- Protocolos de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y perspectiva de salud laboral.
- Contenido de los protocolos.

c. La protección jurídica frente al acoso laboral

- La tutela sancionadora: El acoso laboral como falta disciplinaria. El acoso laboral como ilícito administrativo.
- El recargo de prestaciones.
- La tutela jurisdiccional.
- La posibilidad de extinción del contrato de trabajo.

#### d. Conductas de acoso con relevancia penal

- El acoso sexual, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, el acoso laboral y otras manifestaciones de acoso con relevancia penal.
- El Bien jurídico protegido, la estructura y la conducta típica.
- La antijuridicidad y la culpabilidad.
- La consumación y formas imperfectas de actuación.
- Autoría y participación.
- Las circunstancias agravantes de la responsabilidad criminal.
- Consideraciones sobre la prueba en el proceso penal.

Cuarto bloque (para cargos de responsabilidad): La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género desde cargos directivos y de gestión en la Universidad de Zaragoza

- Importancia de la formación y sensibilización
- El papel clave de los centros, departamentos, unidades y servicios, en la prevención y erradicación.
- Las personas que ocupan cargos universitarios como agentes de prevención.
- Importancia del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género y de su conocimiento por parte de PDI, PAS y alumnado.
- Relevancia de una adecuada actuación y respuesta ante sospecha de existencia o expresión de estos comportamientos y puesta en marcha de los sistemas de asistencia a la víctima

#### Quinto Bloque: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

- Objetivos y ámbito de aplicación.
- Órganos y Unidades de la Universidad de Zaragoza responsables.
- Principios de actuación y compromisos
- Medidas preventivas ante el acoso sexual
- Detección e intervención en el acoso oculto
- Procedimiento de actuación, respuesta y seguimiento en los casos de acoso.
- Protección y apoyo a la víctima.
- Seguimiento
- Gestión del conocimiento en los casos de acoso
- Normativa
- Comprensión del protocolo y del proceso mediante ejemplificación de casos.

#### 4.- Metodología y actividades formativas

Sesiones formativas de carácter presencial u online que consisten en la exposición de los conceptos teóricos básicos y ejercicios prácticos. Se fomentará el diálogo y la participación de las personas asistentes.

#### 5.- Recursos y materiales didácticos

Herramientas para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y expresión o identidad de género.

- 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
- Todos aquellos materiales que sean facilitados para la impartición de las sesiones.

#### 6.- Personas destinatarias

Los y las miembros de la comunidad universitaria.

El programa de formación específico dirigido al Consejo de Dirección, órganos unipersonales, equipos decanales, Direcciones de Departamentos, Direcciones de Institutos de Investigación y Direcciones de Colegios Mayores o residencias universitarias, así como Responsables de Unidad, tendrá el carácter de formación obligatoria.



# ANEXOS

## ANEXO I: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

*Esta solicitud debe ir acompañada de un sobre cerrado con la descripción de los hechos que se quieren poner en conocimiento de los órganos competentes y cuanta documentación relacionada se desee aportar.*

DIRIGIDA A LA OFICINA DE ATENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EL ACOSO (OPRA).

DATOS DE LA PERSONA QUE SOLICITA:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

DIRECCIÓN POSTAL:

CORREO ELECTRÓNICO:

TELÉFONO:

VINCULACIÓN CON LA UZ:

PDI

PAS

Estudiante

Otros (especificar)

---



---

Solicito el inicio del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.

Firma:

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_ de 202\_.

## ANEXO II: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

### Normativa Estatal

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, dio un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 48 y 62). La ley establece, específicamente, en su artículo 62 el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género. Por otra parte, el artículo 51 de la citada ley, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género. También se inscriben dentro de esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte el **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**, aplicable a empleadas y empleados públicos que trabajen en la Universidad de Zaragoza, tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2.b).

El acoso sexual también se encuentra sancionado en el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (artículo 8.13); se reconoce legitimación procesal para la defensa de afectados a los sindicatos y asociaciones en la **Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa** (artículo 19.1.i) e igualmente en la **Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil** (artículo 11 bis); en el **Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, se reconoce como derecho la protección frente al acoso por razón de sexo u orientación sexual (artículos 4.2.e y 54.2.g); en la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social** (artículos 177 -sobre legitimación- y 95 y 96 -sobre prueba y carga de la prueba-); y, finalmente, el artículo 184 de la **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**, que tipifica y sanciona las conductas de acoso sexual.

## Normativa Autonómica

La **Ley 7/2018, del 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón** y la **Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón**, otorgan a las instituciones educativas en general y a la Universidad como institución con mayor rango en educación superior un papel fundamental en la prevención y erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

## Normativa Comunitaria

Respecto al ámbito comunitario, la **Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo**, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La **Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo** (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

## Normativa Internacional

En el ámbito internacional, en mayo de 2007 se firman los **Principios de Yogyakarta**, partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su Principio nº 3 establecen que los Estados adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias para respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho de cada persona a la identidad de género que ella defina para sí.

En ese sentido, el **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo contra la discriminación en el empleo** considera el acoso sexual en el lugar de trabajo una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, así como propone medidas para combatirla la Recomendación Núm. 19, de 29 de enero de 1992, de la

Oficina de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre violencia en el lugar de trabajo.

## **ANEXO III: TIPOS DE ACOSO: LISTADO NO EXHAUSTIVO DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON EL ACOSO**

### **1.- Acoso sexual**

- Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, ...
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras o persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro su negativa a la participación.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
- Demandas de favores sexuales.
- Agresiones físicas.
- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Dentro del acoso sexual se pueden producir dos contextos con unas circunstancias específicas: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental:

- Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.
- Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la institución.

### **2.- Acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género**

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género. También se pueden producir contra los hombres.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo

- Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un/a trabajador/a motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Asignar a una persona, a causa de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista u homóforo.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- La exclusión de mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de esta.
- Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

### 3.- Ciberacoso

- Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente. Se pueden incluir también los cuadernos de opinión en línea.
- Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.
- Difamación y juego sucio o *outing and trickery* ('salida y engaño'): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.
- Acoso cibernético o *cyberstalking*: conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciber persecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.



#### **4.- Otros tipos de acoso (acoso moral discriminatorio)**

Se incluyen comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

## ANEXO IV: ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO

Si perteneces a la comunidad universitaria o te encuentras dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo y consideras que estás sufriendo o has sufrido una situación de acoso puedes presentar una queja o denuncia (oral o por escrito) ante la OPRA (Edificio Interfacultades, planta 3ª, despachos 3.11 y 3.12, [opra@unizar.es](mailto:opra@unizar.es), 876 55 30 12) o comunicar al responsable académico o administrativo competente o representante la situación, quien trasladará el caso a la OPRA.

También puedes presentar queja o denuncia si eres representante del personal trabajador, del estudiantado o cualquier persona de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de la situación.

Si la formulación de la queja se ha hecho de forma oral, para que se inicie el procedimiento, deberá ratificarse por escrito. Se dará prioridad a la presentación telemática de esta queja. Si se solicita, el personal de la OPRA asesorará y acompañará en la realización de estos trámites con el fin de salvaguardar la intimidad y la confidencialidad de los hechos.

Una vez tramitada la queja o denuncia, la OPRA designará un/a perito de entre el listado de Asesores/as Confidenciales quien tras realizar un primer análisis emitirá un informe en el que valorará la necesidad de proponer medidas cautelares urgentes para la protección de la persona acosada.

El/la Asesor/a Confidencial tomará declaraciones de las partes y, si procede, testigos. También podrá invitar a participar a personas expertas, realizar audiencias y solicitar informes siempre teniendo en cuenta la privacidad de las personas afectadas y los costes emocionales.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas, si así lo solicitan expresamente, por un/a representante sindical u otra persona acompañante de su elección.

Si del análisis del caso por parte del/de la Asesor/a Confidencial se deduce que todavía no existe acoso pero si se detectan determinados comportamientos, indicios y circunstancias que pudieran considerarse inapropiados, la persona responsable de la OPRA contactará con el presunto acosador para informarle de la existencia de la queja y las consecuencias que podrían derivarse de estas conductas y de su reiteración y continuidad en el tiempo. También se le informará que esta actuación no supone constatación de los hechos ni es una sanción disciplinaria. En este caso no es necesario identificar a la persona que realiza la queja ante la persona sobre quien recae esa queja. Se comunicará el resultado a la persona que ha presentado la queja y se emitirá un informe confidencial de conclusiones dirigido al/a la Rector/a. En cualquier caso, la OPRA llevará a cabo la atención a la víctima y el acompañamiento y asesoramiento durante todo el proceso.

Finalizadas las actuaciones, el Asesor Confidencial emitirá un informe de valoración que trasladará a la OPRA que propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la queja o denuncia, por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- b) Constatación de acuerdo alcanzado entre las partes.
- c) Falta distinta del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género. Traslado del caso a la IGS para iniciar expediente disciplinario.
- d) Acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género. Denuncia ante el juzgado. Adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación y de protección a la víctima. Traslado del caso a la IGS.

Del informe se dará traslado a la persona víctima de acoso y a la persona denunciada para que, en caso de desacuerdo con la misma, en el plazo de cinco días naturales, puedan presentar alegaciones, pudiendo interesar en tal momento la intervención del COMITÉ DE ASESORAMIENTO.

Transcurrido el plazo para presentar las alegaciones o, si ha lugar, oído el Comité de Asesoramiento, se remitirá el informe al Rector/a, junto con las alegaciones y el resto de la documentación relativa a las actuaciones practicadas, para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.

Si el acoso se ha concretado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas posibles a su situación de origen. De igual forma se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

## ANEXO V: DIAGRAMA DE FLUJO DE FASES DEL PROCEDIMIENTO



**MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

*Modelo de ficha de seguimiento*

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
<b>Medida</b>	(Especificar)		
<b>Persona/Departamento responsable</b>			
<b>Fecha implantación</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Cumplimentado por</b>			
Indicadores de seguimiento			
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			