ANEXO II.

Informes de Impacto por razón de género y de Impacto medioambiental

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 57.3 de la LOSU, la Universidad de Zaragoza presenta estos informes que se adjuntan al Presupuesto para el año 2025.

La Universidad es un actor esencial para la consecución e implantación de los ODS y de las políticas de igualdad y de diversidad de género en el tejido social y territorial en todas las escalas (local, regional, nacional y de codesarrollo en los países emergentes).

La Universidad es, asimismo, el espacio natural del conocimiento, la investigación y la docencia y por ello es la institución que transforma de manera continua a la sociedad, lo que implica una gran responsabilidad social, de la que no puede quedar al margen la necesidad de fomentar el respeto hacia el medio ambiente. Las Universidades tienen la obligación de implicarse cada vez más en la concienciación ambiental, integrando este aspecto en todas sus disciplinas y sistemas de gestión.

Estos principios se han de visibilizar en su labor formadora, investigadora, de transferencia de conocimiento a la sociedad, así como en la gestión de los servicios, equipamientos, infraestructuras, edificios y campus.

La Universidad de Zaragoza lleva años comprometida con la consecución de los ODS como lo demuestra el hecho de que, bajo el mandato del **Rector Mayoral,** se ha realizado un mapeo de todas las acciones que se desarrollan en la Universidad y que puede verse en la página de inicio de UNIZAR accediendo al link tras el icono de los ODS:

https://comprometidosods.unizar.es/

Seleccionando la opción Informes ODS UZ se puede acceder al Informe general y a los Informes de cada uno de los ODS. Se trata de Informes interactivos en los que se muestra el listado de actividades con identificación de las personas que lideran cada una de ellas y un resumen de acciones por Centro y Departamento/Unidad.

La recopilación y puesta en valor de las acciones implementadas en UNIZAR han sido lideradas por el equipo del **Vicerrectorado de Planificación, Sostenibilidad e Infraestructuras** con la colaboración de toda la comunidad universitaria.

Todas estas actividades se llevan a cabo con medios de la Universidad. En unos casos tienen asignación directa en el presupuesto, bien con fondos propios o a través de ingresos finalistas. Otras no se ven reflejadas expresamente en el presupuesto porque se llevan a cabo sin un gasto específicamente asignado. **En todos los casos, estas actividades están amparadas y soportadas financieramente por la Universidad dado que se llevan a cabo en sus instalaciones y se desarrollan por personal universitario**. Esto ha supuesto que en 2023 y 2024 ha sido una de las diez universidades españolas que ha tenido el reconocimiento de la CRUE Universidades Españolas en Sostenibilidad Ambiental.

No vamos a repetir en estos Informes el amplio listado de actividades con impacto por razón de género e impacto ambiental. El objetivo será, más bien, mostrar un resumen de las acciones concretas que, como continuación de otras ya iniciadas o como nuevas iniciativas para el año 2025, se van a acometer en el próximo ejercicio presupuestario en el que se potencia la economía circular en la gestión de las infraestructuras, la eficiencia energética, la mejora del confort para el uso y disfrute de los campus, así como la renaturalización y revegetalización de los campus.

INFORME SOBRE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

La Universidad de Zaragoza fue pionera en poner en marcha una Unidad de Igualdad que tiene su origen en el Observatorio de Igualdad que se creó en 2008 y desde donde se trabaja intensamente en mejorar los cauces para alcanzar la igualdad real:

https://igualdad.unizar.es/

La Unidad de igualdad de la Universidad de Zaragoza cuenta con dotación presupuestaria propia desde 2023. El primer año se dotó con 9.500 euros, en el presupuesto de 2024 fueron 20.000 y en el presupuesto de 2025 se ha incrementado la asignación en un 50% adicional hasta los 30.000 euros. Esto se añade a las retribuciones del personal involucrado en esta Unidad y que están recogidas igualmente en el presupuesto.

En el ámbito de la Unidad de Igualdad, se creó la OPRA (Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso) dotada con una plaza de técnico de igualdad.

En este marco, el 8M de 2023, el Rector y la Vicerrectora de Cultura y Proyección Social presentaron el II Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza centrado en desarrollar la cultura de igualdad y aplicar la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios, la conciliación responsable, así como la prevención del acoso y la violencia de género actuando para proteger a las víctimas.

En esta última labor, la colaboración absoluta del equipo del **Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo** es crucial cuando estas cuestiones afectan al estudiantado, dado que incorpora la perspectiva de género en la implementación de medidas de apoyo a los estudiantes con discapacidad, como así queda refrendado en el número de estudiantes que han sido atendidos en la Oficina de Atención a la Diversidad durante el año 2024, **217 mujeres y 123 hombres**. La mayoría son estudiantes mujeres que además presentan una gran discapacidad, asimismo son también mujeres las que más afectación tienen en lo referente a salud mental y de forma más específica son las que desarrollan con mayor frecuencia trastornos de la alimentación. Desde el Vicerrectorado se colabora y se coordina su traslado a puntos de asistencia médica y/o a lugares que favorezcan la cercanía al entorno familiar cuando es necesario.

El **Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo** incorpora la perspectiva de género en la ejecución de sus partidas presupuestarias, implementando medidas de apoyo a las estudiantes con discapacidad o con necesidades educativas especiales favoreciendo su incorporación al mercado laboral a través de programas específicos; también en el seguimiento de las necesidades dentro del gabinete psicosocial . Asimismo, se presta apoyo en la formación para facilitar el acceso al empleo público de las participantes en el curso de discapacidad intelectual.

Pero las medidas de igualdad para el estudiantado van mucho más allá, dado que, desde hace varios años, se establece la matrícula gratuita para colectivos en riesgo entre los que se encuentran las víctimas de violencia de género, gratuidad que se mantiene en el presupuesto de 2025.

El Gabinete Psicosocial, que presta servicio en todos los Campus de la Universidad ha visto ampliamente aumentada su asignación en el presupuesto de 2025, para atender también telefónicamente a la comunidad universitaria. Durante el curso 2023-24 las personas atendidas fueron **189 mujeres y 69 hombres**.

En el próximo año, vamos a dar a conocer el Protocolo de la Universidad de Zaragoza para la prevención, detección, evaluación y actuación en situaciones de violencia, discriminación y acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social; a través de campañas informativas en todos los campus universitarios.

También en el ámbito de Estudiantes, la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad, **OUAD**, va a disponer en el presupuesto de 2025 de 75.000 euros de la financiación procedente del Contrato Programa para una Universidad Abierta, Verde y Amable más un incremento global de asignación de 80.660 euros adicionales para seguir implantando las medidas de apoyo a las personas con diversidad funcional.

El **Vicerrector de Profesorado y el Adjunto al Rector para la Reforma Estatutaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva** firmaron el 4 de octubre de 2023, con los representantes de los trabajadores, el "SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA". En el convenio se incluyó una disposición con medidas para atender a la brecha de género que permite aplicar reducciones docentes de hasta 30 horas por curso académico durante dos de los cinco cursos siguientes al de nacimiento o adopción o de un hijo o hija. Esta medida implica la suplencia de estas horas que será asumida en el presupuesto de la Universidad.

En el curso 2024/25 se aplicó por primera vez esta medida, excepcionando los plazos generales previstos en la regulación. Se presentaron 78 solicitudes y se aprobaron 67.

Para el curso 2025/26 se han recibido 71, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes a fecha 31 de octubre de 2024.

Desde el **Vicerrectorado de Internacionalización y Cooperación**, en el marco de la alianza **UNITA**, además de una serie de iniciativas en materia de impacto de género, continúa el desarrollo del programa Healthy Campus de FISU (proyecto de certificación de diagnóstico y promoción de campus saludables y sostenibles), mediante la elaboración de un completo y riguroso formulario que debe rellenar cada una de las universidades que forman parte de la alianza.

Igualmente se trabaja en la elaboración de un plan de inclusión y de igualdad de género en UNITA, así como un modelo de condiciones de trabajo y de estudio que se ajusten a un modelo común en la alianza orientado al mayor bienestar de su personal.

Una acción a destacar en el ámbito del **Vicerrectorado de Política Científica**, es el hecho de que en las convocatorias de proyectos de investigación se contempla la paridad del equipo de investigación como criterio de evaluación, y en las convocatorias propias de contratación de personal investigador se incluye el género como criterio de desempate.

Además, se está trabajando en la modificación de documentos e impresos con un lenguaje inclusivo.

Desde la **Secretaría General**, se avanzará en tres medidas importantes que ya se han implementado:

- Introducción del lenguaje inclusivo en impresos y documentos administrativos.
- Revisión del lenguaje inclusivo en normativas, instrucciones o resoluciones, de forma previa a su aprobación en el Consejo de Gobierno, en el Claustro o en la correspondiente instancia.
- Fomento de la participación paritaria en el reconocimiento del doctorado honoris causa por la Universidad de Zaragoza.
- Fomento de la participación paritaria en los órganos colegiados de la Universidad de Zaragoza.

Desde el **Vicerrectorado de Planificación, Sostenibilidad e Infraestructura**, en el presupuesto de 2025 se van a abordar acciones que proporcionen soluciones e ideas innovadoras para fomentar la igualdad de género en todas sus acepciones:

- Ejecución y rehabilitación de edificios con instalaciones y equipamientos no binarios. Se trata de promover las políticas de igualdad con diseños que erradiquen situaciones de vulnerabilidad, acoso o violencia de géneros, particularmente a las mujeres y colectivo transgénero.
- Impulso a las políticas de conciliación favoreciendo el aparcamiento de vehículo privado, dotación de espacios para lactancia; atención a las mujeres y transgénero en potencial situación de acoso o de violencia de género; desarrollo de protocolos específicos para reforzar la seguridad de las mujeres y transgénero en zonas poco transitadas u horarios nocturnos.
- Contratación de personal atendiendo a las políticas de género y diversidad para que existan las mismas oportunidades.
- Instrucciones previas para la prevención de situación de acoso, violencia o cualquier otra a los miembros de la comunidad universitaria, y particularmente a las mujeres y colectivo transgénero, a los organizadores y los miembros de las unidades de seguridad que se desplieguen para todo tipo de actos o de actividades.

Desde el **Vicerrectorado de Huesca**, las acciones previstas en 2025 en el área de género serán las siguientes:

- Dentro del Convenio con la Asociación de Empresarias de la provincia de Huesca, organizar actividades conjuntas para la celebración del Día de la mujer y la niña en la Ciencia (febrero 2025).
- Actos de celebración para conmemorar el 8 de marzo, Día internacional de la mujer trabajadora, con la colaboración de los responsables de Igualdad del Campus de Huesca.

Desde el **Vicerrectorado de Teruel**, las acciones previstas en 2025 en el área de género serán las siguientes:

- Continuar con la realización de Charlas del profesorado de la Universidad en torno al "Día de la mujer y la niña en la ciencia" en colegios e institutos de la provincia turolense.
- Actos de celebración del Día internacional de la Mujer, con apoyo del SAD, para la realización de un taller de defensa personal.
- Se llevará a cabo una jornada de sensibilización en el "Día contra la violencia machista".

En el ámbito del **Vicerrectorado de Transferencia e Innovación Tecnológica**, para el año 2025 se mantiene el espíritu de igualdad de género, promoviendo y apoyando la dirección y participación de las mujeres profesoras, investigadoras y personal técnico y de servicios tanto en el ámbito de las cátedras institucionales y de empresa, como en el de los contratos, convenios, valorización de resultados (patentes, know-how) y emprendimiento (laboratorios e incubadora de empresas spin-off y spin-up CEMINEM).

Se mantienen las dos Cátedras que reflejan el elevado compromiso de la Universidad y del Gobierno de Aragón con la igualdad de género:

- Cátedra sobre Igualdad y género

  Creada en 2007 con la colaboración del Instituto Aragonés de la Mujer y entre cuyos objetivos se recoge la ejecución de actividades docentes, investigadoras y de divulgación que tienen como objetivo promover la educación como uno de los principales instrumentos para el logro de la igualdad entre las personas y la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad. Dentro de sus actividades, además de cursos, seminarios y jornadas, se enmarca el Máster Universitario en relaciones de género.

- Cátedra desarrollo Directivo Femenino

  Creada en 2018 con la colaboración del departamento de Economía, Empleo e Industria del Gobierno de Aragón, tiene como principal objetivo proporcionar a las mujeres directivas y jóvenes pre-directivas cursos formativos que les permitan estar preparadas para seguir afianzándose como directivas o para dar el salto a puestos de dirección y sentirse empoderadas para ejercer estos puestos en sus organizaciones. En su ámbito se desarrollan seminarios, cursos, proyectos de investigación y estudios para identificar cuáles son las barreras que frenan el avance de las mujeres hacia puestos directivos y proponer prácticas para erradicarlas.

En el resto de las cátedras se ha puesto siempre mucho interés en animar a que sean mujeres las directoras de las mismas, de hecho, cerca de la mitad de las 102 cátedras que tenemos en la actualidad en la Universidad de Zaragoza, están dirigidas o codirigidas por profesoras. De la misma manera se ha puesto especial cuidado en que las comisiones mixtas de las cátedras sean paritarias.

En cuanto a los proyectos de investigación con empresas gestionados a través de nuestra Oficina de Transferencia de Conocimiento, se procurará incentivar la participación de las investigadoras ayudándoles en todas las tareas administrativas que lo requieran. Un buen indicador es la **alta participación del personal universitario femenino** tanto en los programas de emprendimiento como en los contratos, convenios, proyectos en convocatorias competitivas de innovación I+D+i.

Se pretende promocionar, educar y enseñar la participación femenina con el ejemplo, nuestras Comisiones de selección de CEMINEM laboratorios, CEMINEM incubadora, e invenciones están compuestos paritariamente, tanto PTGAS como PDI y así se va a mantener en 2025.

Dentro de las responsabilidades del **Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social,** además de la Unidad de Igualdad, se realizan innumerables acciones con impacto de género:

- Se seguirá trabajando en la Web de Pioneras de la Universidad. Se trata de un Web activa donde se van incorporando pequeñas biografías de mujeres que fueron las primeras en incorporarse al sistema universitario. Además, se hará una nueva exposición de Mujeres Pioneras en el que diseñadoras aragonesas pondrán cara a estas primeras estudiantes universitarias.

- Continuaremos con el Ciclo "Sin género de dudas", club de lectura feminista ya consolidado en el que las autoras presentan y comentan sus obras literarias.

- También continúa El Tiempo de las Mujeres, un ciclo que reúne a mujeres con una amplia trayectoria. En 2025 serán 6 las entrevistadas por otras tantas mujeres periodistas.

- Se realizarán actos relativos tanto al 25 de noviembre "Día contra la violencia machista" como al 8 de marzo "Día internacional de la mujer trabajadora". Se leerán manifiestos en todos los campus y se realizarán otros actos conmemorativos paralelamente.

- En el Museo de Ciencias Naturales celebraremos el "Día de la mujer y la niña en la ciencia (11 de febrero)" y se inaugurará la muestra "Fossili femina: hembras pretéritas", exposición que responde a preguntas como: ¿te has planteado alguna vez que muchos de los fósiles que ves en los museos representan a hembras? ¿cómo podemos saberlo? También se hará el "Concurso Científicas antes que yo" dirigido a niñas y niños de colegios o institutos aragoneses.

- Se seguirán impartiendo cursos desde la Unidad de Igualdad, tanto del II Plan de Igualdad como de cómo actuar ante una situación de acoso.

- Se presentará la nueva Guía de Lenguaje Inclusivo con el fin de formar en el uso del lenguaje en igualdad.

- En colaboración con la Cátedra de Igualdad, se ofertará un curso extraordinario con impacto de género y la Colección Sagardiana. Estudios Feministas de la Editorial Prensas de la Universidad de Zaragoza editará uno o dos libros al año.

- Se organizarán a lo largo del curso mesas redondas y presentaciones de libros.

Y en el área de deportes, podemos destacar las actividades que se desarrollan desde el Servicio de Actividades Deportivas, SAD, que dispone del programa "Mujeres en el Deporte Universitario" cuyos objetivos para 2025 son los siguientes:

- Consolidar y afianzar el proyecto de Equipos femeninos Unizar para fomentar permanencia de universitarias.

- Empoderar a las universitarias en el auto entrenamiento y en el uso de salas y equipamientos que la Institución dispone para ello.

- Continuar con el espacio web dedicado a "Mujeres Universitarias en el Deporte" en el que se publican los éxitos deportivos de las universitarias en todas nuestras competiciones, buenas prácticas desarrolladas por personas y entidades promotoras del deporte, entrevistas y ranking de medallistas.

- Sensibilizar a la comunidad universitaria y la sociedad en general de la presencia de la mujer en el mundo deportivo. A través de campañas de sensibilización, presencia del logo por la igualdad en las equipaciones de nuestros equipos, soportes informativos, redes sociales …

- Nuevos espacios y equipamientos orientados al fitness. Proyecto para el acercamiento y adhesión de nuestras estudiantes a la práctica regular, autónoma y segura de ejercicio físico.

En el ámbito de **Gerencia**, se ha suscrito en 2024 el Convenio Colectivo del Personal Laboral del PTGAS y se han incorporado medidas de igualdad y perspectiva de género en el ámbito laboral que se desarrollarán con cargo a los Presupuesto de 2025 y sucesivos.

Además, se realizan actuaciones a través de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, UPRL:

- Protección a la maternidad ante riesgos derivados del trabajo. Se realizan adaptaciones de puesto y de funciones a las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente y no están de baja, así como a las que se encuentran dentro del periodo de lactancia materna con el objetivo de reducir los peligros para su salud (46 adaptaciones realizadas).

- Actuaciones para gestionar conflictos interpersonales motivados por problemas generados en el puesto de trabajo con compañeros/as o superiores, por razón de género.

Por otra parte, la **composición de los órganos de selección** garantiza la presencia equilibrada entre hombres y mujeres, conforme a lo establecido en el Plan de Igualdad vigente en la Universidad de Zaragoza.

En cuanto a la **formación del PTGAS**, se ha incrementado el presupuesto para 2025 con objeto de mejorar las actividades formativas, incluyendo la impartición de cursos relacionados con la perspectiva de género. A lo largo de 2025, los cursos relacionados con el II Plan de Igualdad, están dentro del apartado de Riesgos Laborales y Salud Laboral y son los siguientes:

- Lenguaje inclusivo con perspectiva de género (presencial y online).
- II Plan de Igualdad de la UZ (presencial y online).
- Protocolo de acoso UZ (presencial y online).

En el ámbito de la **contratación pública**, se cumple en nuestra Universidad la previsión de la Ley 9/2017 de contratos del sector público, que obliga a incluir, al menos, una condición especial de ejecución de naturaleza ambiental, social o innovadora.

Atendiendo lo establecido en la Ley 11/2023, de 30 de marzo, de uso estratégico de la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, se incorporan en los pliegos de licitación cláusulas sociales en materia de igualdad de género que refuercen el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres y, de forma singular, la acreditación fehaciente de sus obligaciones legales de elaborar y ejecutar planes de igualdad cuando les corresponda.

En todo caso, se evita el uso sexista del lenguaje o la imagen, se asegura la igualdad entre mujeres y hombres en el trato y en el acceso al empleo, así como en la clasificación profesional, promoción, permanencia, estabilidad, formación, calidad, ordenación de la jornada, retribuciones y extinción en el marco del mismo.

Se garantiza la adopción de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, junto al establecimiento de procedimientos específicos para su prevención, debiendo velar las empresas adjudicatarias de los contratos del sector público autonómico por el mantenimiento de un entorno sano de trabajo.

La configuración de los servicios o la selección de las características técnicas de los bienes a suministrar que tengan por receptora última a una persona física deberán atender a las particularidades biológicas, psicológicas y sociales de las mujeres y los hombres, en aquellos contratos en los que resulte adecuado por su objeto, con especial énfasis en el campo de la investigación y la atención médica. En particular, los resultados y las conclusiones de los estudios y las estadísticas incluirán un desglose por sexos de los mismos.

En los contratos que tengan por objeto la atención a las víctimas de violencia de género o el desarrollo de acciones encaminadas al impulso de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ponderará, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las condiciones necesarias para obtener un distintivo o una marca de excelencia en materia de igualdad, emitidos por organismo autorizado, o, en general, la adopción de medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades por razón de género, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.

En los contratos que tengan por objeto el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación en relación con la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, los pliegos de licitación valorarán el hecho de que las empresas licitadoras hayan adoptado medidas con ese mismo fin dentro de su organización, siempre que esas medidas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.