***Información sobre la elaboración del II Plan de igualdad de la Universidad de Zaragoza y su aprobación por el Consejo de Gobierno***

***A 2 de diciembre de 2022.***

***Elvira Luengo Gascón:***

***Miembro de la Comisión Técnica por la sección sindical de CCOO***

Para la renovación del *I Plan de igualdad de la Universidad de Zaragoza* y la elaboración del II Plan de igualdad de la Universidad de Zaragoza se nombró, en el mes de junio de 2021, una **Comisión técnica**, formada por 5 representantes de la Universidad y por 5 representantes de todos los sindicatos. Esta Comisión ha elaborado, durante el último año, este nuevo Plan que ha sido aprobado por la Mesa de Negociación de la Universidad (MNUZ), reunida con fecha 1 de diciembre de 2022. Tras su votación a favor ayer con el apoyo de **CCOO,** entre otros sindicatos, el procedimiento indica que el Consejo de Gobierno será quien deba, asimismo, aprobarlo antes de finales de este año para que la Universidad envíe el documento a Inspección de Trabajo (antes del 13 de diciembre de 2022).

Este 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, plazo de ejecución de estas medidas, la evaluación a través de los indicadores y su seguimiento. El Plan tendrá una **duración** de cuatro años (de 202X a 202X) y se estructura en **5 Ejes, o áreas de trabajo**, con los siguientes objetivos generales en cada uno de ellos:

*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. Conciliar de manera corresponsable.*

*Eje 5. Prevenir el acoso y la violencia de género, actuar en situaciones relacionadas y proteger a las víctimas.*

**CCOO** ha estado trabajando en esta comisión intensamente y ha logrado introducir propuestas innovadoras para conseguir mejoras respecto a la igualdad y a la eliminación de la brecha de género en todos los ejes abordados. Hemos demandado la creación de una Unidad de Igualdad con autonomía y con financiación de la propia Universidad que sustituya al Observatorio de igualdad actual dependiente para su financiación del Instituto aragonés de la Mujer, entre otras instituciones. Es imprescindible que este II Plan de igualdad tenga una financiación destinada a implementar todas las medidas propuestas para la eliminación de la brecha de género y aproximarnos a la igualdad entre todas y todos. A coste cero no se podrán ejecutar los objetivos propuestos y las medidas diseñadas para mejorar la situación de las mujeres. Son necesarios recursos materiales y humanos para llevar a cabo el cambio y las mejoras necesarias que nutre nuestro II Plan de igualdad.

El documento de **Indicadores** con127 páginas, con su **anexo,** de otras 114 páginas, describen la **Fase de Diagnóstico** de la que partimos. Datos de los 10 últimos años, hasta el 2021, continúan el documento base que se elaboró para la publicación del I Plan de igualdad en 2016 por otras compañeras y compañeros de la Universidad. Para analizar la situación se realiza un análisis detallado, cualitativo y cuantitativo de los tres sectores de la comunidad universitaria en los Campus de Huesca, Teruel y Zaragoza y demás dependencias: su personal docente e investigador (PDI) funcionario y laboral, su personal de administración y servicios (PAS) funcionario y laboral y su estudiantado.

Se incluye la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en el contenido del II Plan de igualdad.

Se presenta la **auditoría retributiva**, contenida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre y se incorpora de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020 igualmente las retribuciones del personal funcionario, aunque es obligatoria solo para el personal laboral.

Se ponen de relieve entre las **principales conclusiones** extraídas del diagnóstico las siguientes:

● Feminización de la plantilla del PAS 61,3% de mujeres y el 38,7% de hombres. Frente al equilibrio en la distribución de la plantilla del PDI (48,1% mujeres y 51,9% hombres) y entre el alumnado (53,5% mujeres y 46,5% hombres).

● El colectivo del funcionariado del PDI se distribuye en un 41,1% de mujeres y un 58,9% de hombres con una brecha de género del 19% que se eleva al 49% en la categoría de catedráticos y catedráticas. 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, cómo 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 esta feminizada en el PAS funcionario, mientras que en el PAS laboral la diferencia es menor acercándose al 50%

● En el colectivo del PAS funcionario, si se atiende al nivel de responsabilidad en el subgrupo A1, el porcentaje intrasexo (indicador de situación dentro de un mismo sexo) está prácticamente igualado entre mujeres (10,6%) y hombres (10,4%), es ligeramente inferior en el subgrupo A2 que es el grupo con menos efectivos y baja en los subgrupos C1 y C2.

● En el análisis de los niveles o perfiles profesionales se observa un desequilibrio en los puestos técnicos: 39,35% mujeres y 60,65 % hombres y las jefaturas de servicio: 59% de mujeres 41 % de hombres.

● La presencia de la mujer en los órganos de gobierno y gestión nos arroja distintos resultados. Se mantiene la paridad en los diferentes órganos de gobierno colegiados, pero hay una infrarrepresentación en decanatos y direcciones de centro en donde las decanas y directoras no llegan al 30% y en las direcciones de los institutos universitarios donde las mujeres representan 33,3 % y los hombres tienen una representación del 66,7%.

● La composición de la representación de las empleadas y empleados de la Universidad de Zaragoza muestra una infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito del PAS en los órganos de representación (Junta de personal y Comité de empresa) que no supera el 35%, distribución que también se reproduce en el Comité de empresa del PDI en Teruel.

● El estudiantado matriculado en titulaciones oficiales por género y ramas de conocimiento presenta un cierto equilibrio en todas las macroáreas excepto en Ingeniería y Arquitectura en la que se constata que existe una menor presencia de mujeres en los tres ciclos: Grado, Máster y Doctorado (25,3%). En Ciencias de la Salud, en cambio, se matriculan un mayor número de mujeres (74,1%) siendo más acusado el porcentaje en los estudios de Máster (81,2%).

 Se incorpora en este II Plan de igualdad un **CRONOGRAMA** que recoge todas las medidas que se contemplan para lograr los objetivos programados en cada uno de los 5 ejes junto con las prioridades indicando los años en los que se pretenden desarrollar.

 Otro de los documentos que no podía faltar y que se integra en el Plan es **El Protocolo de acoso,** vigente en la Universidad de Zaragoza desde julio de 2021, puesto que se menciona en dicho plan y está presente, sin embargo, no se ha considerado necesario repetir y duplicar su contenido en el II Plan de igualdad.

*Al* ***Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género*** hay que añadir la creación de la ***Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA).***

 No obstante, el último eje, el ***Eje 5 de este Plan de igualdad*** es *denominado “Prevenir el acoso y la violencia de género, actuar en situaciones relacionadas y proteger a las víctimas”, plantea 7 objetivos y* están propuestas 15 medidas para alcanzarlos.