

INFORME DE PROGRESO DEL ODS 5: LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS



Edita: **VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN, SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURA**

Ángel Pueyo Campos (Vicerrector)

Coordinación y redacción:

Paloma Ibarra Benlloch (Directora de Secretariado de Sostenibilidad y Agenda 2030)

Colaboración:

David Cambra Campillo (Técnico de energía y medio ambiente y coordinador de la Oficina Verde)

Gemma Barrio Lafuente (Técnico de Innovación y Prospectiva)

[Grupos de trabajo de la Comisión de Sostenibilidad Ambiental](#)

Agradecimientos:

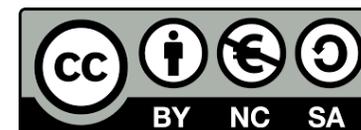
A todas las personas de los diferentes Vicerrectorados, Gerencia, unidades y servicios que no solo han facilitado la información requerida sino que han impulsado cambios para avanzar.

A todos los miembros de la [Red de mOtivaD@S](#) que han colaborado y apoyado de muchas maneras diferentes.

A las becarias y becarios que han ido trabajando en estos años en la Oficina Verde, siempre con buena disposición a la colaboración.

A toda la comunidad universitaria que ha realizado acciones por avanzar en los retos que plantean los ODS en la docencia, en la investigación, en la gestión o en la acción ciudadana; a todas las personas que, además, las han mapeado para facilitar sinergias positivas y/o las han asociado a ODS en iUnizar para difundirlas.

Este documento pertenece a la Universidad de Zaragoza y se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional. Eres libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato bajo las condiciones siguientes: Atribución: es necesario el reconocimiento de la autoría, ya incluida en esta página, No Comercial: no se puede utilizar el material para una finalidad comercial y SinObraDerivada: sin remezclar, transformar o crear a partir del material.



1 INDICE

1	INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y DISEÑO DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD	4
1.1	Introducción	4
1.2	Objetivos de los informes de progreso en sostenibilidad.....	5
1.3	Diseño de los informes de sostenibilidad	6
2	SEGUIMIENTO DE PROGRESO DEL ODS 5 MEDIANTE INDICADORES DE REFERENCIA	7
2.1	Definición y adaptación al contexto universitario	7
2.2	Autoevaluación global por ODS adaptada a Universidades españolas: ODS 12.....	7
3	EVENTOS/ACCIONES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ALINEADOS CON ODS el ODS 513	
3.1	Mapeo de la comunidad universitaria de acciones del ODS 5.....	13
3.2	Eventos publicados en boletín informativo de iUNIZAr.....	14
4	ODS 5 EN LA DOCENCIA	15
5	ODS 5 EN INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	16
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA MEJORAR	17

1 INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y DISEÑO DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD

1.1 Introducción

El compromiso de la Universidad de Zaragoza con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) se hizo oficial con el Acuerdo de 14 de mayo de 2019 del Consejo de Gobierno. En él la Universidad de Zaragoza manifestaba su adhesión a la Agenda 2030 que proponían el Estado español y la Unión Europea y se comprometía a desplegar distintas iniciativas para situarse lo más cerca posible de los ODS. En el citado acuerdo se detallaba el compromiso colectivo de la Unizar en los siguientes términos:

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, constituye una oportunidad, al tiempo que una exigencia, para responder a los desafíos del mundo. La diversidad y gravedad de los problemas que ponen en riesgo el planeta y la humanidad obligan a actuar desde el conocimiento profundo de estos retos y sus interdependencias. El principio de integralidad de la Agenda interpela a las universidades de manera directa. Esa Agenda 2030 permite hacer una lectura transformadora que invite a la universidad en su conjunto a incorporar el desarrollo sostenible en el núcleo de sus decisiones y una buena parte de su actividad, avanzando hacia una coherencia de políticas internas y externas acordes con el periodo complejo en el que vivimos. Este carácter integrador es uno de los elementos que otorga el potencial de transformación de la Agenda 2030 y permite a la Universidad ser responsable con la construcción de un mundo comprometido con el desarrollo sostenible e inclusivo, la justicia social, y la dignidad y la igualdad de las personas, dando así respuesta a los desafíos de ámbito mundial que tiene la sociedad internacional en su conjunto.

La Universidad de Zaragoza tiene la responsabilidad, a través de la enseñanza, de formar a la próxima generación de líderes, emprendedores y pensadores para comprender los desafíos mundiales a los que se enfrenta el mundo y el papel que pueden desempeñar para superarlos. Y a través de su investigación le corresponde estar a la vanguardia de la búsqueda de soluciones sociales, económicas, ambientales y tecnológicas sostenibles para enfrentar estos problemas globales. Finalmente, a través de su propia gestión, también puede ser pionera en innovación y dar ejemplo a otros sectores y empresas. Es importante para el futuro del mundo que las universidades desempeñen su parte en lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por ello, esta Universidad ha adquirido el compromiso de convertirse en un actor fundamental para promover el desarrollo humano sostenible. Ejercer su responsabilidad en el ámbito de la educación, desarrollando un pensamiento crítico e incorporando los principios y valores del desarrollo sostenible, inclusivo e igualitario. Una educación que no sólo se dirige a los estudiantes que se forman anualmente, sino también a su equipo docente, investigador y de gestión, además de otros agentes de la sociedad con los que la universidad colabora. Su integración permitirá a la comunidad universitaria una comprensión crítica de la problemática social, económica y ambiental, global y local, la aplicación de procedimientos para la toma de decisiones y realización de acciones coherentes con la Agenda 2030.

Esta responsabilidad con el desarrollo sostenible fue ya asumida por CRUE - Universidades Españolas en las directrices aprobadas en 2005 y ratificadas en 2011 para la incorporación en todas las titulaciones universitarias de competencias en sostenibilidad, entendidas como el conjunto complejo e integrado de conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores que capacitan para operar y transformar la realidad con criterios de sostenibilidad. Derivado de estos planteamientos, la CRUE considera que las principales contribuciones de las universidades españolas a la aplicación de la Agenda 2030 deben ser las siguientes:

- La incorporación de manera transversal de los principios, valores y objetivos del desarrollo sostenible a la misión, las políticas y las actividades de las universidades y de CRUE Universidades Españolas.
- Un compromiso decidido con la inclusión de competencias relacionadas con un desarrollo sostenible e inclusivo, necesarias para la construcción de una ciudadanía global, en la formación de todo el estudiantado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios.
- La generación y la transferencia de un conocimiento comprometido con el desarrollo sostenible, incluyendo aquí también el conocimiento necesario para articular y dar seguimiento a la propia Agenda 2030.
- La capitalización de los espacios singulares que ofrecen las comunidades universitarias para la puesta en marcha de proyectos innovadores para abordar los retos de la Agenda 2030 a escala controlada.
- El fortalecimiento del vínculo de la universidad con otros agentes de la sociedad, desde administraciones públicas a actores sociales pasando por empresas y otros colectivos, aprovechando su experiencia en la creación y consolidación de alianzas a varios niveles, desde las redes internacionales de investigación y cooperación a la visibilización e inclusión de colectivos minoritarios.
- La articulación de un debate público y abierto en torno al desarrollo sostenible, la Agenda 2030 y su propia gobernanza en el contexto nacional e internacional.
- El compromiso por parte de las universidades a reportar informes acerca de sus impactos en términos de docencia, investigación, gestión y transferencia, alineándolos a cada uno de los ODS.

Nuestra Universidad ya ha emprendido el camino de la responsabilidad y sostenibilidad que emana de los ODS. El Equipo de Dirección, consciente del grave problema mundial al que nos enfrentamos, ha preparado una estrategia para propiciar la transformación de la Universidad, denominada “La Universidad camina hacia los ODS”. Por todo ello, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza acuerda aprobar su adhesión a la Agenda 2030 y se compromete a trabajar para lograr los ODS.

El [Consejo Social de la Universidad de Zaragoza, se adhirió](#) a este acuerdo el 4 de junio de 2019.

Además, el anterior acuerdo fue [ratificado](#) en todos sus términos por el Consejo de Dirección en el año 2022.

1.2 Objetivos de los informes de progreso en sostenibilidad

Este informe general y los 17 informes específicos de cada ODS responden a varios objetivos:

- Reunir y alinear las distintas actuaciones de UNIZAR con los ODS
- Autoevaluar la sostenibilidad en el conjunto de UNIZAR según los sistemas de indicadores de referencia, cualitativos y cuantitativos, para diagnosticar el progreso realizado en cada uno de los ODS a lo largo del tiempo.
- Llevar a cabo un completo ejercicio de transparencia y rendición de cuentas ante la comunidad universitaria.
- Impulsar un escenario de difusión y de pedagogía que permita involucrar a más personas del PDI, PTGAS y estudiantado en los retos que suponen los ODS.
- Detectar debilidades y fortalezas. Exponer las propuestas de mejora para enriquecer las futuras acciones que permitan consolidar y acelerar el proceso y hacerlo más visible a toda la comunidad universitaria y toda la sociedad.
- Ofrecer una información útil para la planificación y gestión universitaria.

En el logro de estos objetivos no se parte de cero porque hay mucho trabajo realizado en años anteriores, destacando la realización de dos evaluaciones externas por parte de Ecoembes (que están disponibles en la web comprometidos: [Informe de 2018](#) e [informe 2019](#)). Sin embargo, se consideró imprescindible realizar una autoevaluación más en profundidad basada en los principales indicadores de sostenibilidad de referencia para cada uno de los 17 ODS e intentando abarcar el conjunto de la actividad de la comunidad universitaria. Lo que añade nuevas dimensiones que pueden matizar algunos resultados de años anteriores.

1.3 Diseño de los informes de sostenibilidad

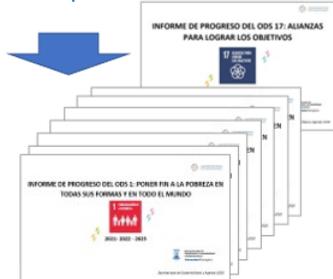
La ingente cantidad de información que requiere el seguimiento de los diferentes aspectos de la sostenibilidad ha aconsejado el diseño y organización en un conjunto de informes tal y como se refleja en la figura adjunta. Todos ellos se plantean como informes de progreso en los que se incorporan resultados de los indicadores e información de diferentes años para facilitar el diagnóstico evolutivo que es realmente lo que interesa para poder planificar y avanzar de forma más eficaz. Lógicamente los primeros informes de sostenibilidad de 2021 fueron informes anuales pero a partir de entonces ya se pueden realizar de progreso. Todos los informes, tanto el general como los 17 específicos de ODS se organizan en los mismos apartados, pero el informe general reúne la información de síntesis de cada apartado, mientras que los informes específicos permiten recoger con más detalle información concreta de cada uno de los ODS.

➔ 2021 ➔ 2022 ➔ 2023

Informe general



17 informes específicos



CONTENIDO DE LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y DISEÑO DE LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD
2. SEGUIMIENTO DE PROGRESO MEDIANTE INDICADORES DE REFERENCIA
3. EVENTOS/ACCIONES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ALINEADOS CON ODS
4. ODS EN DOCENCIA
5. ODS EN INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA MEJORAR

2 SEGUIMIENTO DE PROGRESO DEL ODS 5 MEDIANTE INDICADORES DE REFERENCIA

2.1 Definición y adaptación al contexto universitario

La igualdad de género no es solo un derecho humano fundamental, sino una base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Ha habido avances en las últimas décadas, pero el mundo no está en camino de lograr la igualdad de género para 2030. Las consecuencias sociales y económicas de la pandemia de COVID-19 han hecho que la situación sea aún más sombría. El progreso en muchas áreas, incluido el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, la toma de decisiones con respecto a la salud sexual y reproductiva y la elaboración de presupuestos con perspectiva de género, se está quedando atrás. Los servicios de salud de la mujer, que ya estaban mal financiados, se han enfrentado a importantes interrupciones. La violencia contra las mujeres sigue siendo endémica. Y a pesar del liderazgo de las mujeres en la respuesta a la COVID-19, siguen rezagadas de los hombres para asegurarse los puestos de toma de decisiones que se merecen. Se necesita compromiso y acción audaz para acelerar el progreso, incluso a través de la promoción de leyes, políticas, presupuestos e instituciones que promuevan la igualdad de género. Es vital una mayor inversión en estadísticas de género, ya que actualmente se dispone de menos de la mitad de los datos necesarios para monitorear el Objetivo 5. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Los indicadores que se presentan a continuación tratan de delimitar el campo de actuación del presente ODS aterrizándolo a la realidad universitaria, detectando los esfuerzos que se realizan en cada universidad para contribuir a él. En este informe específico se desciende al detalle del grado de cumplimiento de los indicadores de los sistemas de autoevaluación para los que no está disponible esta información de forma desglosada de otra manera, considerándose importante conocerla y hacerla pública para poder extraer conclusiones y propuestas más precisas sobre aquellos aspectos concretos en los que se puede mejorar. Se incluyen en este informe los resultados a lo largo de los últimos tres años: de los sistemas de autoevaluación seleccionados en estos informes: el del Grupo de Trabajo de Evaluación de la Sostenibilidad Universitaria (GESU) de la sectorial de CRUE Sostenibilidad y el modelo global por ODS adaptado a las Universidades españolas (UPV, 2020). En el caso de los indicadores de los rankings internacionales GreenMetric, QS world University: sostenibilidad y THE Impact Ranking es posible consultarlos en el apartado de Informe General: <https://comprometidosods.unizar.es/informe-general-0>.

2.2 Autoevaluación global por ODS adaptada a Universidades españolas: ODS 12

El balance general es muy positivo en los diferentes indicadores (92 % de cumplimiento), habiendo margen de mejora en la implementación de un programa o plan dirigido a la captación de talento femenino en áreas STEM, siglas que corresponden a las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en las que tradicionalmente hay menos mujeres. Igualmente debería valorarse el trabajar para la incorporación/ transversalización de la perspectiva de género en la oferta académica/ formativa en su universidad, elaborando por ejemplo manuales o guías de buenas prácticas para transversalizar la perspectiva de género en la docencia.

Cód	NIVEL 1	2021	%	2022	%	2023	%	JUSTIFICACIÓN
ODS5_n1_i1	¿Existe un centro, oficina, unidad o estructura de igualdad en la universidad?	SI	100%	SI	100%	SI	100%	Observatorio de Igualdad https://observatorioigualdad.unizar.es/
ODS5_n1_i2	En áreas STEM , ¿existe un programa o plan dirigido a la captación de talento femenino? <i>STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics.</i> <i>Se pregunta directamente por la existencia y aplicación (siempre durante el período de referencia) de un programa para la captación de talento femenino en áreas de conocimiento STEM, que incluye a las Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas, áreas en las cuales la presencia femenina ha sido tradicionalmente inferior a la masculina.</i>	En proceso	50%	En proceso	50%	En proceso	50%	No hay un plan específico para captar talento femenino, pero si hay iniciativas de actividades en esa dirección como la exposición en el Museo de Ciencias naturales: Mujeres de Ciencia http://museonat.unizar.es/mujeres-de-ciencia-pantera-rossa/
ODS5_n1_i3	¿Existe un marco normativo en su universidad que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres , contemplando por ejemplo la dimensión de género en los procesos de contratación (medidas de contratación positiva o cláusulas de responsabilidad social o de género)?	SI	100%	SI	100%	SI	100%	La igual de género no está expresamente citada en los Estatutos pero hay Plan de Igualdad https://observatorioigualdad.unizar.es/plan-de-igualdad . II Plan de Igualdad
ODS5_n1_i4	¿Se está trabajando para la incorporación/transversalización de la perspectiva de género en la oferta académica/ formativa en su universidad?	En proceso	50%	En proceso	50%	En proceso	50%	No con un programa específico para ello. Pero si hay Master de Relaciones de Género y asignaturas de género y salud por ejemplo en Grado de Enfermería y Máster Universitario en Iniciación a la Investigación en Ciencias de la Enfermería, de género y literatura en el Grado de Filología Hispánica.

ODS5_n1_i5	<p>¿La Unidad de Igualdad /estructura de Igualdad ofrece información y formación en materia de prevención de la violencia de género y acompaña/ asisten dentro de los límites de las competencias de la universidad, ante situaciones de violencia de género?</p> <p><i>Alude a la realización por parte de la estructura/ unidad de igualdad de actividades formativas e información en materia de prevención de violencia de género, durante el periodo temporal correspondiente.</i></p>	SI	100%	SI	100%	SI	100%	Oficina de prevención y respuesta ante el acoso: https://observatorioigualdad.unizar.es/opra
ODS5_n1_i6	<p>¿Existe un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razones de sexo?</p> <p><i>Indicador que hace referencia a la existencia y aplicación efectiva por parte de la universidad (siempre durante el periodo de referencia considerado) de algún tipo de documento normativo/ institucional específico de especial relevancia en el marco del ODS correspondiente.</i></p>	SI	100%	SI	100%	SI	100%	Protocolo contra Acoso, https://observatorioigualdad.unizar.es/protocolo-contra-acoso
ODS5_n1_i7	<p>¿Existe un plan de conciliación personal, familiar y laboral?</p> <p><i>Indicador que hace referencia a la existencia y aplicación efectiva por parte de la universidad (siempre durante el periodo de referencia considerado) de algún tipo de documento normativo/ institucional específico de especial relevancia en el marco del ODS correspondiente.</i></p>	SI	100%	SI	100%	SI	100%	Plan Concilia https://observatorioigualdad.unizar.es/plan-concilia
ODS5_n1_i8	<p>¿Dispone su universidad de servicios para miembros de su comunidad universitaria, tales como escuela infantil, escuela de verano u otros dirigidos a la atención de menores a precios asequibles?</p> <p><i>Se pregunta por la existencia, dentro de la universidad, de servicios específicos orientados a facilitar la conciliación familiar, en concreto de escuelas infantiles o similares disponibles a precios subvencionados, para el conjunto de la comunidad universitaria y si han sido ofertados durante el periodo de referencia.</i></p>	SI	100%	SI	100%	SI	100%	Campamentos de verano https://campamentos.unizar.es/
ODS5_n1_i9	<p>¿Realiza periódicamente un Informe de sostenibilidad (informe de actividades y resultados, análisis y propuestas de cambio) en relación a este ODS, ya sea éste diferenciado o integrado en otros Informes más amplios?</p>	SI	100%	SI	100%	SI	100%	Informe de ODS 5: https://comprometidosods.unizar.es/ods-5-igualdad-de-genero - Memorias de responsabilidad social.: http://politicassocial.unizar.es/memorias-de-responsabilidad-social

ODS5_n1_i10	¿Existen en su universidad proyectos/ programas de I+D+i y transferencia enfocados a la promoción de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres o que incorpore el análisis de género en la investigación?	SI	100%	SI	100%	SI	100%	Si: Cátedra sobre Igualdad de Género y diversos proyectos de investigación y transferencia que trabajan estos temas. Se pueden comprobar en el informe de ODS en Investigación: https://comprometidosods.unizar.es/ods-en-investigacion-0 y en el Informe de ODS 5
ODS5_n1_i11	¿Participa a nivel local, nacional, regional o internacional en el debate y/o elaboración de políticas institucionales en torno a la igualdad de género, a través por ejemplo de foros de debate, grupos de trabajo y/o comisiones sobre políticas de igualdad de género?	SI	100%	SI	100%	SI	100%	No se participa oficialmente en ningún espacio público como Universidad. Pero si a través del Observatorio de Igualdad y de participaciones individuales mediante contratos OTRI para asesoramiento en estos aspectos que constan en el Informe de ODS 5.
ODS5_n1_i12	¿Las actividades o programas de promoción de la igualdad de género orgnizadas o impulsadas por su universidad están abiertos a la ciudadanía y especialmente a la comunidad local?	SI	100%	SI	100%	SI	100%	Si, muchas de ellas sí,
ODS5_n1_i13	Participa su universidad de alianzas con otras universidades, sector privado, organizaciones de la sociedad civil, ONG, etc. que contemplan entre sus fines la promoción de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	SI	100%	SI	100%	SI	100%	
			92,31%		92,31%		92,31%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de UNIZAR

Todos los datos de los indicadores cuantitativos de nivel 2 están disponibles y bien sistematizados en SeGeDa, únicamente señalar la posibilidad de calcular en los presupuestos próximos de la UZ, una partida específica para la Unidad de Igualdad, máxime cuando esta estructura es preceptiva por ley.

En el caso de los indicadores de las estudiantes matriculadas en áreas STEM, se está en torno a un 30-35 %, en la línea de otras universidades e inferior a otras áreas lo que parece confirmar los estereotipos de género que siguen existiendo en estas áreas de conocimiento y profesiones vinculadas.

Los indicadores relativos a recursos humanos, a la proporción de mujeres trabajadoras en la UZ se observa como en el PDI los porcentajes se aproximan al 45 % lo que resulta un indicador positivo y por encima de otras universidades (UPV en torno a 32%). En el caso del PAS las mujeres están muy bien representadas, por encima del 60%, tanto en general como en los grupos de mayor preparación, responsabilidad y remuneración. Sin embargo, el porcentaje de catedráticas respecto del total desciende al 26 %; aun siendo superior al de otras universidades (UPV 19%) refleja que todavía son necesarias estrategias de mejora para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en la comunidad universitaria.

Código	NIVEL 2	2021	2022	2023	% disp. datos	Evolución	JUSTIFICACIÓN
ODS5_n2_i1	<p>Porcentaje del presupuesto anual de la Unidad respecto al Presupuesto General de la Universidad. <i>Relación entre el presupuesto íntegro que destina la universidad para la estructura de igualdad y el presupuesto total de la universidad.</i></p> <p><i>Cálculo:</i> $(\text{Presupuesto estructura igualdad} / \text{presupuesto total universidad}) \times 100$</p>			0,0003	100%	P	Hasta el año 2023 no había presupuesto específico para la Unidad de Igualdad aunque si que había dotación de personal. A partir del año 2023 se destinan recursos en el presupuesto siendo el coste en la Contabilidad Analítica de 92.062€.
ODS5_n2_i2	<p>Porcentaje de estudiantes matriculadas en áreas STEM (a TC). <i>Relación entre estudiantes matriculadas en áreas STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) y el nº total de estudiantes matriculados/as en dichas áreas.</i></p> <p><i>Se ha considerado a las titulaciones de grado, máster y doctorado.</i></p> <p><i>Cálculo:</i> $(\text{Nº estudiantes matriculadas en áreas STEM} / \text{Nº estudiantes matriculados-as en áreas STEM}) \times 100$</p>	32,28	32,46	33,37	100%	P	Fuente DATUZ Cubo matrícula (fecha actualización 3/3/2024)
ODS5_n2_i3	<p>Porcentaje de estudiantes egresadas en áreas STEM (a TC).</p> <p><i>Relación entre estudiantes egresadas en áreas STEM y el nº total de estudiantes egresados-as en dichas áreas.</i></p> <p><i>Se ha considerado a las titulaciones de grado, máster y doctorado.</i></p> <p><i>Cálculo:</i> $(\text{Nº estudiantes egresadas en áreas STEM} / \text{Nº estudiantes egresados-as en áreas STEM}) \times 100$</p>	35,44%	33,20%		90%	N	Todos, no solamente TC ya que en la definición así lo indica. Fuente DATUZ Cubo egresados (fecha actualización 3/3/2024). En 2000: 36,02%; 2010: 40,26%

ODS5_n2_i4	<p>Porcentaje de mujeres PDI sobre el total PDI (a TC)</p> <p><i>Relación entre el nº de mujeres PDI y el total de PDI contratado por la universidad, ambos a Tiempo Completo.</i></p> <p><i>Cálculo:</i> <i>(Nº mujeres PDI/total PDI) x 100</i></p>	44,38%			90%	P	Fuente DATUZ Cubo PDI (recarga datos 3/3/24). En 2000: 37,52%; 2010: 40,29%)
ODS5_n2_i5	<p>Porcentaje de mujeres en cargos directivos PDI. <i>Relación de mujeres contratadas en cargos de responsabilidad, de gobierno y representación en escuelas, facultades, departamentos, estructuras de investigación y órganos de representación y el total de PDI.</i></p> <p><i>Cálculo:</i> <i>(Nº mujeres PDI contratadas en cargos directivos/ total PDI) x 100</i></p>	43,44%			90%	P	Se consideran todos los cargos. Fuente DATUZ Cubo cargo (recarga datos 3/3/24). En 2000: 28,36%; 2010: 34,54%)
ODS5_n2_i6	<p>Porcentaje de mujeres PAS sobre el total de PAS (a TC). <i>Relación entre mujeres PAS contratadas y total de trabajadores/as PAS contratadas, ambos a Tiempo Completo.</i></p> <p><i>Cálculo:</i> <i>(Nº de mujeres PAS contratadas/ total PAS) x 100</i></p>	61,36%			90%	P	Se ha considerado también el PAS de investigación. Fuente DATUZ Cubo PAS (recarga datos 3/3/24). En 2000: 59,38%; 2010: 59,11%)
ODS5_n2_i7	<p>Porcentaje de mujeres PAS correspondientes a los subgrupos A2 y A1 (a TC). <i>Relación entre mujeres PAS contratadas de los subgrupos A1 y A2 y el total de PAS de dichos subgrupos.</i></p> <p><i>Cálculo:</i> <i>(Nº de mujeres PAS,A1 y A2/ total PAS, A1 y A2) x 100</i></p>	60,05%			90%	P	Se ha considerado A1, A2, A y B respecto al total PAS A1, A2, A y B. Fuente DATUZ Cubo PAS (recarga datos 3/3/24). En 2000: 55,00%; 2010: 51,58%)
ODS5_n2_i8	<p>Porcentaje de PDI catedráticas en relación a PDI catedráticos. <i>Relación entre PDI catedráticas y el total de PDI catedrático contratado por la universidad.</i></p> <p><i>Cálculo:</i> <i>(Nº catedráticas/ total catedráticos-as) x 100</i></p>	26,23%			90%	P	Fuente DATUZ Cubo PDI (recarga datos 3/3/24). En 2000:14,42%; 2010: 16,61%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de UNIZAR

3 EVENTOS/ACCIONES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ALINEADOS CON ODS EL ODS 5

3.1 Mapeo de la comunidad universitaria de acciones del ODS 5

Enlace al informe dinámico del ODS 5 para consultar de forma interactiva: <https://comprometidosods.unizar.es/ods-5-igualdad-de-genero>



Numero de actividades

37



Año de Referencia

2021

2023

2022

Nombre de actividad:

"Girl's Day"
 #ArquitectasenelMapa. Mapa interactivo digital de arquitecturas ideadas por mujeres, 1965-2000
 "Global Women Breakfast"
 «Mujeres, género y arquitectura». Boletín de novedades en biblioteca Hypatia (Escuela de Ingeniería y Arquitectura) (abril 2022)
 2a ed. Relatos compartidos
 Agroalimentarias
 Alojamiento estudianto de la Fundación mujeres por Africa
 Ateneo de la Escuela de Ingeniería y Arquitectura
 Celebración del Día Internacional de la Mujer

COLABORADORES

Otras entidades

Fundación Zaragoza Conocimiento, Espais Centes de Arts i Tecnologia i Ins. Laboratori de Innovació Altiere /CEAD de la

Servicio Colaborador

Departamento Colaborador

Entidades colaborad

Asociación Directivas
 Bibliotecas de la Univ
 Colegio Oficial de Arq
 FIAIDRECA

Descripción de la actividad:

Acciones que implican la consecución de la Igualdad Real a través de la transferencia de conocimiento.
 Actividad que anima a los profesionales de la información a registrar audiolecturas de obras de dominio público de diferentes autoras. Pretende visibilizar a las mujeres en la historia de la literatura, impulsando contenidos sobre perspectiva de género en internet, así como promover el conocimiento de la Agenda 2030 y establecer alianzas entre bibliotecas.
 Alcanzar los conocimientos fundamentales a nivel teórico, epistemológico y técnico para incorporar la dimensión y la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de proyectos de investigación. En particular: - Conocer los contenidos fundamentales sobre el sistema de sexo-género y las desigualdades entre mujeres y hombres en la sociedad, así como su articulación con otras desigualdades. - Desarrollar una mirada crítica respecto a los sesgos androcéntricos, supuestos y estereotipos de género presentes en la ciencia y la tecnología. - Comprender el significado de la inclusión de la dimensión de género en el ciclo de investigación, desde la formación de los equipos a la diseminación de resultados, partiendo de las recomendaciones de los programas Horizonte Europa. - Diseñar propuestas de investigación que incluyan adecuadamente la perspectiva de género.
 Apoyamos la investigación académica sobre: Mujeres, género y arquitectura ODS#, con este boletín que recoge los libros disponibles, en libre acceso, para consulta y préstamo, (ubicados en zona hemeroteca, signatura: ARQ-FEM) de la Biblioteca Hypatia de Alejandria de la Escuela de Ingeniería y Arquitectura.
 Campaña que se engloba dentro de la conmemoración del Día de las Escritoras (16 de octubre) y con la que los profesionales de la información se graban leyendo obras de dominio público de varias escritoras referentes en la historia de la literatura
 Celebración del Día Internacional de la Mujer
 Científicas seleccionadas de los IULs para visibilizar a la mujer en la ciencia (M^a Angeles Pérez, en representación del I3A)

Tiempo de ejecución

- 1 año
- 1 día
- 1 mes
- 11 - 15 días
- 16 - 21 días
- 2 - 6 días
- 2 - 6 meses
- 2 años
- 7 - 10 días
- 7 - 11 meses
- más de 3 años

Grupo(s) beneficiario(s):

- Alumnado
- Alumnado, PDI, PAS
- Alumnado, PDI, PAS, Toda la sociedad
- PDI

Responsable

/igualdad.unizar.es/opra/punto-violeta
 amaliz@unizar.es
 amaliz@unizar.es
 Amaya Zubillaga
 Ana Pons León, Marisol Arqued Ribes, Marta Melguizo Garde y la colaboración del personal del PTGAS de la Facultad
 anamarco@unizar.es
 B Martin
 Beatriz Latre Morales

Evidencia de la actividad

https://www.instagram.com/p/CrQM7amtfuA/
 https://mujeresporafrika.es/becas-learn-africa-2022/
 https://www.unizar.es/actualidad/vernoticia_ng.php?id=76566
 https://www.instagram.com/p/CphmQuXKjmf/
 https://biblioteca.unizar.es/noticias/economia-en-femenino-harriet-taylor-joan-robinson-elinor-ostrom-y-esth
 https://biblioteca.uoc.edu.8080/es/contenidos/relatos_compartidos/index.html
 http://catedrasice.unizar.es/
 https://twitter.com/HIScoreScience/status/1621496539628683274

3.2 Eventos publicados en boletín informativo de iUNIZAR

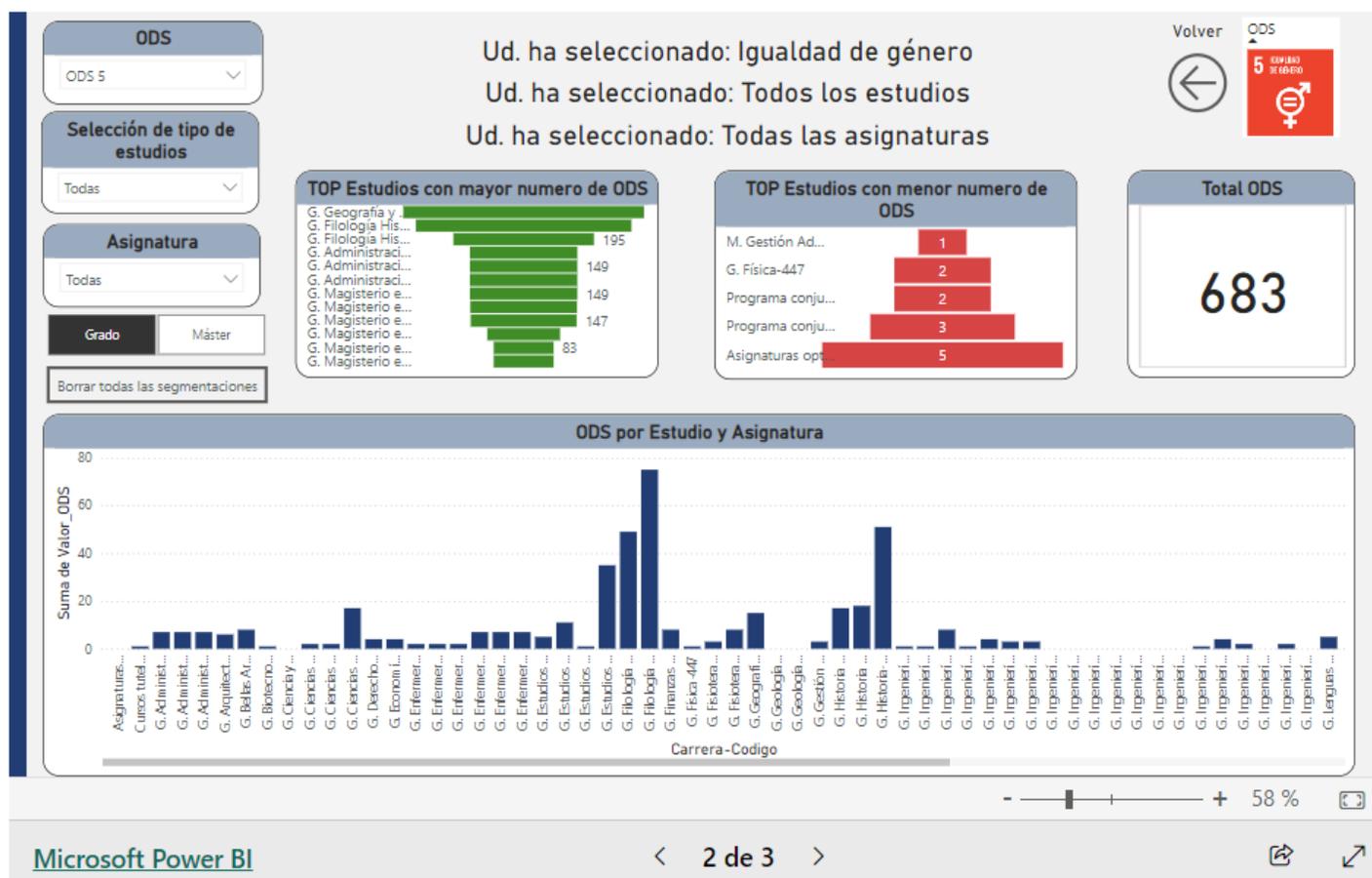
Se incluye en este apartado el enlace al informe dinámico específico de los eventos publicados en iUNIZAR alineados con el ODS 5 para poder consultarlos: <https://comprometidosods.unizar.es/ods-en-iunizar-0>



4 ODS 5 EN LA DOCENCIA

Se incluye en este apartado el enlace al informe dinámico específico de las titulaciones y asignaturas que trabajan por este para poder consultarlas de forma interactiva:
<https://comprometidosods.unizar.es/ods-en-titulaciones>

INFORME 2022-2023



5 ODS 5 EN INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

Los proyectos de Investigación (no confidenciales) de los Grupos de investigación que han identificado que contribuyen al ODS 5 en el periodo considerado son los siguientes:

OFICINA	Ámbito territorial	TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Instituto de Investigación	ODS PRINCIPAL	ODS SECUNDARIO
REL. INTERN.	Internacional	GESPORT - Corporate governance in sport organizations: a gendered approach	IEIDIS	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_16_Paz_justicia_e_instituciones_sólidas
OTRI	Nacional	REVISIÓN DEL ACTUAL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y LA PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE UN NUEVO PROTOCOLO	IEIDIS	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_8_Trabajo_decente_y_crec._Económico
OPE	Europeo	FEMUNITED / UnitED Prevent IPV/DV Femicide in Europe	IEIDIS	ODS_5_Igualdad_de_género	
SGI	Autonómico	S54_20R: Generés	IEIDIS	ODS_5_Igualdad_de_género	
SGI	Propia	UZZ2019-SOC-05: Liderazgo femenino en el sector público: impacto en el rendimiento	IEIDIS	ODS_5_Igualdad_de_género	
SGI	Nacional	PGC2018-097232-B-C21: DISCURSOS Y POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX: DE LA CRISIS DEL LIBERALISMO A LA TRANSICIÓN.	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_16_Paz_justicia_e_instituciones_sólidas
SGI	Nacional	PID2019-107217GB-I00: Sociolectos femenino en el mundo arabófono: especificidad y variación del Magreb al Mashreq	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_4_Educación_de_calidad
SGI	Local	Realización del documental audiovisual "El exilio de los altoaragoneses en América"	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	
OTRI	Local	CUIDAR EL PASADO. ASESORÍA PARA DOCUMENTAL	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_11_Ciudades_y_comunidades_sostenibles
OTRI	Local	DIRECCIÓN CIENTÍFICA DE ENCUENTRO SOBRE PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA ARQUITECTURA	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_11_Ciudades_y_comunidades_sostenibles
SGI	Nacional	PGC2018-095905-A-I00: MUJERES EN LA CULTURA ARQUITECTÓNICA (POST)MODERNA ESPAÑOLA, 1965-2000	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_11_Ciudades_y_comunidades_sostenibles
SGI	Autonómico	H08_20R: Transficción (Relatos Y Discursos De La Transición)	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_16_Paz_justicia_e_instituciones_sólidas
SGI	Nacional	PID2019-107821GB-I00: La Literatura de la transición democrática española y las narrativas transicionales europeas	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_16_Paz_justicia_e_instituciones_sólidas
SGI	Nacional	HAR2017-84399-P: LAS ARTISTAS EN ESPAÑA, 1804-1939.	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_4_Educación_de_calidad
SGI	Nacional	PID2020-117133GB-I00: Las artistas en la escena cultural española y su relación con Europa, 1804-1945	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_4_Educación_de_calidad
SGI	Autonómico	H10_20R: Artífice	IPH	ODS_5_Igualdad_de_género	

OTRI	Autonómico	IDENTIFICAR, LOCALIZAR, CARACTERIZAR Y ANALIZAR LAS ACTUACIONES DE EMPRENDEDORAS BAJO LA METODOLOGÍA LEADER (MEDIDA 19 DEL PDR DE ARAGÓN) PARA EL CONJUNTO DE ARAGÓN	IUCA	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_11_Ciudades_y_comunidades_sostenibles
SGI	Propia	JIUZ-2020-SOC-01: La influencia de la composición de la comisión de retribuciones sobre Vertical Pay Inequality.	OTROS	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_10_Reducción_desigualdades
SGI	Nacional	CUMADE: El cuidado importa. Impacto de género en las cuidadoras/es de mayores y dependientes en tiempos de la Covid-19; Bajo la "Línea 2: proyectos de impacto y rentabilidad social"	OTROS	ODS_5_Igualdad_de_género	ODS_3_Salud_y_bienestar
SGI	Nacional	FFI2016-77192-R: LENGUA, CULTURA Y SOCIEDAD. LA CONSTRUCCIÓN DISCURSIVA DE ESPACIOS DE IDENTIDAD.	OTROS	ODS_5_Igualdad_de_género	
OTRI	Autonómico	TERCER INFORME SOBRE DESIGUALDADES SOCIALES EN ARAGÓN PARA OBSERVATORIO DE LA DESIGUALDAD DE ARAGÓN	OTROS	ODS_5_Igualdad_de_género	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SGI, OTRI, OPE y Relaciones Internacionales

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA MEJORAR

Se podría recomendar la mejora en la implementación de un programa o plan dirigido a la captación de talento femenino en áreas STEM, siglas que corresponden a las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en las que tradicionalmente hay menos mujeres. Igualmente debería valorarse el trabajar para la incorporación/transversalización de la perspectiva de género en la oferta académica/formativa en su universidad, elaborando por ejemplo manuales o guías de buenas prácticas para transversalizar la perspectiva de género en la docencia.

Se recomienda estudiar la posibilidad de calcular en los presupuestos próximos de la UZ, una partida específica para la Unidad de Igualdad, máxime cuando esta estructura es preceptiva por ley.

Todavía son necesarias estrategias de mejora para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en la comunidad universitaria (bajo porcentaje de catedráticas).