

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

### Empresa evaluada

**UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

CIF:Q5018001G

Pza. Paraíso 4. Edificio Paraninfo.

50005 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Dado que algunos servicios en la Universidad presentan sus memorias correspondientes al curso académico y otros lo hacen por año natural, los datos se corresponderán al curso académico 22/23 o a 31 de diciembre de 2023.

La encuesta se completa en julio de 2024.

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La plantilla se compone de personal docente e investigador (PDI) y personal técnico, de gestión, administración y servicios (PTGAS).

Personal técnico, de gestión, administración y servicios: en 2023: 1.708 ( 1.078 mujeres y 630 hombres )

Personal docente e investigador en 2023: 5.038 (2.540 mujeres y 2.498 hombres)

Información completa y actualizada a fecha 2024 puede encontrarse en  
<https://portaltransparencia.unizar.es/estadisticas-pdi> y en  
<https://portaltransparencia.unizar.es/estadisticas-pas>

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, un plan específico de conciliación

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

[https://recursoshumanos.unizar.es/sites/recursoshumanos/files/archivos/pdi/Normativas\\_procedim/doc\\_normativa/concilia\\_def.pdf](https://recursoshumanos.unizar.es/sites/recursoshumanos/files/archivos/pdi/Normativas_procedim/doc_normativa/concilia_def.pdf)

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

[http://www.unizar.es/actualidad/vernoticia\\_ng.php?id=82021&idh=](http://www.unizar.es/actualidad/vernoticia_ng.php?id=82021&idh=)

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o**

## Políticas implantadas?

SI

### 6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Se prevé seguimiento en el plan de igualdad. No en el vigente Plan Concilia.

### 7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

### 8. En caso afirmativo, información adicional

no procede

## Medidas concretas de conciliación

### ¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

### En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Horario flexible general

En cada ámbito sectorial específico de la Universidad, se adoptarán las medidas para garantizar, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria.

Los empleados públicos víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Flexibilización horaria por personas dependientes

- Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado con enfermedad grave.
- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial

tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Aplicación al personal docente

Estas medidas se aplicarán en el horario de la jornada docente del profesor, entendiendo éste como el horario fijo de la jornada.

Hay ausencias retribuidas, excedencias y reducciones de jornadas adicionales previstas en el plan concilia.

### ¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 7. Otras

### En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Acuerdos para la movilidad de los empleados públicos

En el marco de los Acuerdos que la Universidad de Zaragoza suscriba con otras Administraciones, para facilitar la movilidad entre sus funcionarios, tendrán especial consideración los casos de movilidad geográfica de los empleados públicos víctimas de violencia de género.

Cambio de puesto de trabajo por violencia de género

El empleado público víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, tendrá, atendiendo a su situación particular, derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en diferente unidad administrativa, en la misma o distinta localidad, siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

Cambio de puesto de trabajo por protección a la salud

- Traslado de la empleada pública por protección a la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, la empleada pública tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo dictamen médico contradictorio que acredite tal situación y necesidad.

Esto será aplicable también durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación médica.

- Traslado por motivos de salud propios, del cónyuge o hijos

La Universidad podrá conceder traslados a otra localidad por razón de salud y posibilidades de rehabilitación del empleado público, cónyuge o hijos a cargo, previo dictamen médico contradictorio que acredite tal situación y necesidad.

- Régimen del cambio de puesto

El cambio de puesto se efectuará dentro de la misma localidad y grupo y, si no fuese posible, a uno del grupo inferior. En caso de que no pueda aplicarse lo anterior y fuese

preciso el cambio de localidad, se requerirá la conformidad del empleado público.

Mientras no se adopte la determinación oportuna se adecuarán las tareas a desempeñar con el estado de salud, para lo cual permanecerá en el mismo puesto y lugar o se le ubicará en otra dependencia si lo anterior fuese incompatible con su salud.

Los cambios de puestos regulados en este artículo se aplicarán siempre independientemente de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, debiendo darse en todo caso preferencia a la asignación de un puesto por motivos de salud frente a los reingresos. Dicha preferencia lo será hasta que las vacantes se convoquen públicamente a concurso, en cuyo caso las plazas en él convocadas no podrán utilizarse para este fin, salvo las que quedasen vacantes al final de todo el proceso concursal.

- Ámbito sectorial de aplicación

En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

**En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

La acción social prevista en los convenios y pactos fruto de la negociación colectiva.

La implementación de la carrera profesional mediante la evaluación del desempeño en el PTGAS

La implementación de complementos retributivos ligados a méritos en el PDI

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 8. Otras medidas

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Los que se negocien en el ámbito de las mesas de negociación colectiva.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

- 1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que**

**queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

En el caso de los planes de igualdad de las universidades públicas españolas se ha creado un registro específico al que se envió el II Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza pero dicho registro aún no ha publicado los planes. El Plan de la UZ puede consultarse en: [https://igualdad.unizar.es/sites/igualdad/files/archivos/II Plan de Igualdad UZ.pdf](https://igualdad.unizar.es/sites/igualdad/files/archivos/II%20Plan%20de%20Igualdad%20UZ.pdf)

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Se realiza un informe anual con la evaluación de la ejecución del mismo. Dicha evaluación se realiza a través del análisis de las fichas de ejecución rellenas por cada responsable de la medida.

También se realiza un diagnóstico de situación bianualmente.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Tenemos un programa que se ha realizado este año la segunda edición que se llama "Programa Empoderamiento activacio?n y practicas formativas para personas con discapacidad intelectual"

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

## **9. En caso afirmativo, información adicional.**

Adhesión a la Red de Empresas Saludables de Aragón y a la Declaración de Luxemburgo

## **10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

SI

## **Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

### **Compromiso de la organización y comunicación**

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la

igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.

- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizando un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Las actividades emprendidas por el Secretariado de Proyección Social e Igualdad comprenden acciones de muy diferente carácter y con objetivos que pueden incluir la contribución a la formación integral de los estudiantes, así como la de otros agentes universitarios (PAS y PDI), incluyendo también actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la prevención de conflictos o situaciones de desventaja social, la difusión de buenas prácticas que fomenten la adquisición de competencias transversales, la sensibilización de la comunidad universitaria en relación a los colectivos vulnerables o en situación de riesgo, así como otras actuaciones que

pretenden producir un acercamiento con el entorno próximo, especialmente con aquel que pueda ser susceptible de presentar más necesidades de apoyo por parte de los distintos colectivos universitarios. Algunas de las actuaciones no se han restringido únicamente al ámbito académico, sino que también han incorporado a sus objetivos la proyección a la sociedad aragonesa en un ejercicio de responsabilidad social.

#### **VOLUNTARIADO:**

Durante el curso 2022-2023 han iniciado el proceso de participación en el programa de voluntariado 135 personas (34 hombres, 101 mujeres), lo cual constituye un 28% más que el año anterior. Contamos con un total de 433 personas inscritas en el programa de Voluntariado. La entidad que mayor número de voluntarios acoge es la organización universitaria ?Universitarios por la Infancia?En la Universidad de Zaragoza se ofrece a la comunidad universitaria la posibilidad de desarrollar proyectos de interés social dentro de la propia universidad, en su entorno próximo o en colaboración con otras entidades; todo ello gracias a la UZ-SOLIDARIA. La misión fundamental de U.Z.-Solidaria es informar, coordinar iniciativas, promover proyectos de formación, sensibilizar sobre problemas de solidaridad y justicia social, y abrir vías de colaboración y compromiso con la sociedad.

#### **UZ SOLIDARIA**

El objetivo de UZ Solidaria es crear y mantener un espacio solidario que permita cumplir la responsabilidad social de la Universidad, formando ciudadanos participativos, solidarios, preparados para encontrar soluciones a los problemas que afectan a la sociedad en su conjunto y, facilite los cauces para que esta participación sea compatible con su actividad cotidiana en la Universidad.

Todo el trabajo que se lleva a cabo con el voluntariado se enmarca dentro de la UZ Solidaria, sin embargo, hay otras muchas iniciativas que también se desarrollan desde aquí:

#### **Actividades de divulgación y sensibilización:**

Conferencias y jornadas

Exposiciones

Campañas

Formación

#### **Intervenciones directas:**

Campañas de recogida de materiales o alimentos

Campañas de ayuda ante emergencias

#### **Colaboraciones con otros servicios universitarios o entidades:**

Facilitación de espacios para actividades formativas

Gestión de permisos para actividades divulgativas

Difusión de actividades universitarias solidarias

Coorganización de actividades con distintas entidades

#### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**



Tenemos convenio de colaboración en materia de Voluntariado con 34 entidades.

ADRA

Amigos de Odisha.

Arbada. Asociación Aragonesa de familiares de enfermos con trastornos de la conducta alimentaria.

Aspansor. Asociación de padres de niños sordos. Programa Allies in English.

Atades.

ATADI

Caritas.

Cittá di Roma

Cruz Roja Huesca.

Cruz Roja Teruel.

Cruz Roja Zaragoza.

Dona Médula Aragón.

Feaps-Aragón.

Federación de Amigos de los Mayores.

Fundación Canfranc.

Fundación Cepaim. Convivencia y cohesión social.

Fundación Cheso.

Fundación Down Zaragoza.

Fundación Down Huesca.

Fundación Federico Ozanam.

Fundación Sopeña

Hermandad del Refugio de Zaragoza.

Hospital San Juan de Dios.

Intermon Oxfam.

Intered

Neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen.

Obra Social Hijas de la Caridad.

Oficina Verde de la Universidad de Zaragoza

ONG Agustiniana CEBÚ

Orquesta Escuela

Red Madre

Seniors en Red. Acompañar a personas mayores solas.

Unicef - Comité Aragón.

Universitarios con la Infancia.

Del mismo modo, se colabora con entidades con las que no existe convenio firmado.

Anualmente se celebra la Feria del Voluntariado en la Universidad, en los tres campus principales de la Universidad (Zaragoza, Huesca y Teruel). El objetivo de esta feria es ofrecer un espacio en el que las entidades puedan mostrar al estudiantado sus actividades, facilitándoles la captación de voluntarios, al tiempo que se crea un espacio de comunicación e intercambio entre ellas.

En la pasada edición participaron más de 30 entidades en la edición de Zaragoza en el Campus San Francisco y en torno a 15 en las ediciones de Huesca y Teruel respectivamente.

Desde la UZ Solidaria, se gestionan permisos y se actúa como interlocutora con los centros a la hora de facilitar espacios para actividades de entidades que así lo solicitan.

La crisis motivada por la pandemia del Covid19, y el consiguiente confinamiento de toda la población, si bien provocó un parón en la actividad universitaria no lo hizo en las necesidades de los colectivos más desfavorecidos. El Secretariado de Proyección Social e Igualdad recibió numerosas ofertas de distintas personas de la comunidad universitaria para colaborar de alguna manera paliando los efectos que el confinamiento y la crisis estaban provocando. Como en el resto del voluntariado que se gestiona desde el Secretariado, no veíamos operativo el tratar de articular una respuesta desde la propia Universidad más aún cuando conocíamos que desde los barrios se estaba organizando de una forma cercana y muy eficaz. Puestos en contacto con las redes de apoyo y solidaridad de los distintos barrios se decidió hacer un llamamiento a la comunidad universitaria con la propuesta de derivar, o bien por cercanía o bien por perfil solicitado, a las personas voluntarias a dichas redes. Del mismo modo, se pidió a dichas redes que nos hicieran llegar sus necesidades para trasladarlas a la base de datos de voluntariado.

Se contactó con las redes de los siguientes barrios:

Madalena

El Gancho

Zalfonada-Picarral

Las Fuentes

Torrero-La Paz

Delicias

Almozara

Un total de 27 personas respondieron al llamamiento específico para colaborar con estas redes de apoyo y solidaridad de las cuales 17 pertenecen al alumnado, 7 al PDI y 3 al PTGAS. Ha día de hoy se mantiene contacto y colaboración con dichas redes ciudadanas de apoyo y solidaridad.

El listado de distintas actividades y entidades que se desarrollan desde los distintos Centros, Servicios y Departamentos que tienen relación con el voluntariado, la acción social y la solidaridad en general sería inabarcable. A modo de ejemplo:

<https://ciencias.unizar.es/la-facultad-de-ciencias-con-los-ods>

[https://www.unizar.es/actualidad/vernoticia\\_ng.php?id=41104&idh=8690](https://www.unizar.es/actualidad/vernoticia_ng.php?id=41104&idh=8690)

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

Las campañas de captación de voluntarios y voluntarias son cuatrimestrales (correspondiendo con el inicio de los cuatrimestres académicos). Si bien el alumnado tiene la oportunidad de incorporarse a la base de datos en cualquier momento del curso.

Tratamos de responder a las necesidades que nos plantean las distintas entidades en el momento en que se producen derivando de forma inmediata las solicitudes de acción voluntaria a toda nuestra base de datos.

En cuanto a nuestra participación en las campañas de recogida de material escolar o alimentos, suele tener un carácter anual, aunque, por supuesto participamos en las campañas urgentes que se organizan por causas sobrevenidas como puede ser la guerra

de Ucrania.

La Feria del voluntariado en la Universidad, así como la formación de voluntarios y voluntarias en colaboración con la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, mantiene una periodicidad anual, celebrándose a principio de curso (septiembre-octubre)

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

La Universidad de Zaragoza tiene entre sus funciones la de conservar su propio patrimonio cultural, así como implicarse y trabajar en la gestión del patrimonio cultural de la sociedad en la que se integra, a través del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social y de diversos departamentos.

Los trabajos de conservación de su propio patrimonio cultural consisten en el inventario/catalogación, conservación-restauración e investigación que lleva a cabo en sus bienes y colecciones.

La intervención en la gestión del patrimonio cultural de la sociedad en que se integra se lleva a cabo, por un lado, a través de la actividad de los investigadores a nivel individual y de los grupos de investigación adscritos a distintos departamentos. Por otro lado, esta gestión también se realiza mediante las acciones promovidas por el Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, a través de su Área de Actividades Culturales, y sobre todo mediante la investigación y divulgación vinculada a una programación continuada de exposiciones temporales. Y finalmente con la formación de profesionales, objetivo fundamental del Máster Universitario en Gestión del Patrimonio Cultural.

Inventario histórico-artístico:

Inventario científico-técnico (por centros):

Revisión del Patrimonio Donaciones, depósitos y adquisiciones

Préstamo de obra

Itinerancia de exposiciones

Visitas Guiadas

**EXPOSICIONES TEMPORALES**

Exposiciones de producción propia

?Ignacio Mayayo (1986-2022)?

?María Buil. El instante atrapado/Tenir I?Instant?

?Katia Acín. Gran Mujer?

Exposiciones en colaboración y organizadas con otras instituciones

?Voces en el Cierzo. Escritoras en aragonés y catalán de Aragón?

Exposición solidaria ?CompARTE la vida?

Exposición ?175 años de los estudios de Veterinaria en Zaragoza?

## MUSEO DE CIENCIAS NATURALES

El 11 de diciembre de 2015 fue inaugurado el Museo de Ciencias Naturales de la Universidad de Zaragoza, situado en el sótano del edificio Paraninfo y que reúne la colección Longinos Navás, depositada por la Compañía de Jesús, la colección de Paleontología de la Universidad de Zaragoza, y desde enero de 2023, la colección Minerales de Aragón. El Museo fue creado y su reglamento aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno con fecha 24 de julio de 2013, y el Gobierno de Aragón autorizó la creación por Orden de 1 de julio de 2014 del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, quedando integrado en el Sistema Español de Museos.

En la exposición permanente del MCNUZ se exhiben piezas de las dos colecciones fundacionales del museo: la colección de Paleontología y la colección Longinos Navás, además de la nueva colección Minerales de Aragón, que se detalla más adelante en esta memoria. Estas colecciones se presentan de manera independiente pero íntimamente relacionadas a través de un discurso expositivo que pretende trasladar al visitante conceptos e ideas sobre la Historia de la Vida en el planeta Tierra desde su origen hasta nuestros días, a través del registro fósil aragonés, la diversidad de seres vivos que existen y sus diferentes formas de conservación, y el patrimonio minero de Aragón. Las colecciones se conectan por medio del ?Pasillo de la Evolución? en el que se transmiten conceptos sobre la vida, la evolución de los organismos, y el proceso científico para su descubrimiento a través de la figura de diferentes científicos.

Fondos de la colección

Mejoras en la exposición permanente

Exposiciones temporales en el Museo

?Fidel Pagés?

?Iluminando la ciencia: paleontólogas e ilustradoras´

?Einstein y la Ciencia Aragonesa?

?Proyectos emergentes. Ingeniería de diseño, ¿eso qué es??

??Las moléculas que comemos?

?Una pizca de sal?

?50 años de geología en la Universidad de Zaragoza?

Cursos, concursos y talleres

VIII Concurso de Jóvenes Artistas ?Superpoderes del pasado?

Científicas antes que yo 2023

Curso extraordinario de UNIZAR en el Laboratorio Paleontológico de Loarre

Actividades conmemorativa

Noche Europea de los Investigadores y las Investigadoras (29 de septiembre 2023)

Noche en Blanco

(24 de junio de 2023)

Ciclo de conferencias Encuentros en el Museo

Ciclo Consumo Digital, Derechos, Privacidad y Redes Sociales

Presentaciones en el museo

Prácticas alumnos universitarios

Colaboración con la docencia de grados y másteres UNIZAR

Ciencia ciudadana

Recuperando la memoria olvidada de las minas aragonesas

Sociedad de Amigos del Museo y Voluntarios

Las actividades de la Sociedad de Amigos del Museo (SAMPUZ) y del equipo de voluntarios han continuado durante 2023. Los voluntarios han ayudado en la limpieza y catalogación de fósiles de vertebrados de *Ursus spelaeus* del yacimiento Coro Tracito (Tella-Sin, Huesca) de la colección del MCNUZ. También han participado en el triado de microvertebrados de yacimientos del Pleistoceno extrayendo dientes y huesos de microvertebrados.

AULA DE CINE E IMAGEN

Ciclo La Buena Estrella

La idea de este ciclo, coordinado por el escritor, periodista y profesor de la Universidad de Zaragoza Luis Alegre, quien también presenta y conduce las sesiones de coloquio del público con los invitados de cada sesión, consiste en facilitar el encuentro entre el público y personajes del mundo del cine español, aunque también se pretende la participación de figuras vinculadas a otros ámbitos como la televisión, el teatro, la literatura o la música.

Ciclos de cine

El curso 2022-2023 ha continuado con la programación del Aula de Cine. Como el año pasado, se ha disfrutado de una sesión semanal, los lunes, dentro de lo que podemos considerar un único ciclo pero que al mismo tiempo reúne lo que ha caracterizado al Aula de Cine durante casi dos décadas: atender a toda la historia del cine, desde los orígenes hasta la actualidad, y ofrecer una amplia variedad de contenidos, miradas y procedencias.

El ciclo de octubre a diciembre de 2022 ha tratado el fenómeno del 'estreno tardío', o lo que es lo mismo, repasando algunas de las películas cuya proyección en España se demoró más allá de su fecha de realización.

El ciclo de enero a marzo de 2023 está dedicado a homenajear a una de las pioneras del

séptimo arte nacional. Nacida el 31 de julio de 1923, este nuevo año se conmemora el centenario del nacimiento de la actriz, directora y productora Ana Mariscal.

El ciclo de marzo a mayo de 2023 se propone continuar con el formato inaugurado hace un año con el ciclo ¿Humor sin fronteras?.

#### Ciclo de cine Derechos de Infancia y Adolescencia

En esta undécima edición del Ciclo de Cine sobre Derechos de Infancia y Adolescencia, hemos querido poner el foco sobre cómo distintas situaciones de migración, desplazamiento, o movilidad comprometen los derechos básicos de los niños y las niñas protegidos por la Convención sobre los Derechos del Niño.

#### Ciclo de cine alemán del siglo XXI

Otro año más, el Ciclo de cine alemán del siglo XXI vuelve a la Universidad de Zaragoza, en la que ya es su decimoquinta edición. La colaboración del Aula de Cine con la Asociación Aragonesa de Germanistas y Profesores de Alemán (AAGYPA) y el Goethe-Institut de Madrid permite, una vez más, acercar al público de Huesca, Zaragoza y este año Teruel una muestra de la diversidad y pujanza del reciente cine alemán.

Otras actividades cinematográficas:

Proyección del documental ¿Luz de gas?

#### AULA DE MÚSICA

Ciclo Lírica en la Magna, 6ª edición

La Jota en la Academia. 5ª edición

Recital Cantando a la Navidad

Música en el patio para tardes de primavera. Ciclo de jazz en el patio

Concierto benéfico

#### AULA DE TEATRO

#### XXII Muestra de Teatro Universitario

El teatro tiene una larga tradición en nuestra universidad, y la Muestra de Teatro Universitario retoma la actividad teatral universitaria, focalizando la atención en la actividad de los grupos existentes en este momento en la Universidad de Zaragoza, y continuando con la brillantez mantenida en las últimas dos décadas.

#### CONFERENCIAS / DIVULGACIÓN

Actividades en torno a Cajal.

IV Lección Cajal

Los martes del Paraninfo. Cita con los profesores eméritos, 8ª edición

El Ciclo ¿Los martes del Paraninfo: Cita con los Profesores Eméritos? (8ª edición). El ciclo

ha contado con un total de 16 conferencias a cargo de docentes a los que la Universidad de Zaragoza les ha otorgado el título de eméritos por su currículum y prestigio.

Ciclo ?El tiempo de las mujeres?

?El tiempo de las mujeres? es un ciclo de conversaciones protagonizado por mujeres muy sobresalientes y de amplia trayectoria de la sociedad española, organizado por el Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social de la Universidad de Zaragoza y coordinado por Luis Alegre.

Ciclo ?La tribuna de la cultura?

Tomando como punto de partida asuntos candentes relacionados con la Cultura y el Patrimonio Cultural, los investigadores del Instituto de Patrimonio y Humanidades trasladan a la sociedad los estudios más punteros en el campo de las Ciencias Humanas y Sociales.

## LITERATURA

Sin Género de Dudas. Club de lectura feminista

Los tiempos en que la literatura de mujeres se utilizaba para describir novelas llenas de estereotipos y sin demasiado contenido, por suerte, han quedado atrás. La literatura escrita por mujeres brilla: las librerías y las bibliotecas están repletas de narrativa de escritoras de enorme calidad, obras excelentes con protagonistas poderosas, llenas de fuerza que merecen ser leídas, comentadas, compartidas.

Ciclo La Buena Letra

?La buena letra? pretende acercar novedades literarias de ficción y no ficción al público que visite el Paraninfo de la mano de sus autores, que nos visitarán para presentarlas y conversar sobre ellas. Destacados escritores y escritoras del panorama literario español pasarán por este ciclo para hablarnos de sus libros y del oficio de escribir.

## PRESENTACIÓN DE LIBROS

El 25 de octubre de 2016 se firmó un convenio de colaboración entre la Universidad de Zaragoza y la Asociación de Librerías de Zaragoza con el fin de realizar presentaciones conjuntas de libros, propiciar la celebración de congresos, jornadas y encuentros de interés común, la edición conjunta de publicaciones y la divulgación de las actividades de ambas entidades. Este curso seguimos colaborando con la Asociación de Librerías y apoyaremos firmemente la presentación de libros en nuestros espacios. Han sido varias las librerías que nos han elegido para presentar algunos de sus libros: Cálamo, Los Portadores de Sueños (ahora tristemente desaparecida), París, etc.

Presentación del libro Santiago Ramón y Cajal. El hombre, el científico, el intelectual

## CONCURSOS

### XXII Certamen Internacional Videominuto Universidad de Zaragoza

El Área de Cultura del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, en colaboración con Cinemaremagnum Servicios Audiovisuales, presentan anualmente el Certamen Internacional Videominuto, con el objetivo de favorecer la creación audiovisual como una de las facetas de mayor relevancia en nuestra sociedad. Este certamen tiene carácter internacional y goza de gran popularidad en el mundo de la realización en metrajes cortos, hecho que ha quedado demostrado en los elevados índices de participación con trabajos procedentes de todo el mundo. La Universidad de Zaragoza lleva celebrando este certamen desde 2001.

La peculiaridad de este certamen reside en que los trabajos no pueden exceder de un minuto de duración, incluyendo los títulos de crédito. Este certamen tuvo carácter nacional de 2001 a 2008 de la mano de la Universidad de Zaragoza y Cinemaremagnum Servicios Audiovisuales. A partir de 2009, este certamen se convierte en Certamen Internacional. Y en la edición pasada se dio un paso más y los premios se distribuyen en tres categorías, premio al Mejor videominuto aragonés, Mejor videominuto español y Mejor videominuto internacional. Los premios están dotados con 700 € para cada categoría.

### VI certamen musical interuniversitario del G-9

El Área de Cultura del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social de la Universidad de Zaragoza organiza el VI Certamen de Música interuniversitaria del G-9, en el que la Universidad de Zaragoza estará representada por The Blue Cabin?, banda ganadora del ZerbuRock 2022?. Los certámenes musicales están organizados con los objetivos de potenciar el descubrimiento y promoción de jóvenes autores e intérpretes, reforzar y estimular el atractivo cultural y la importancia de la actividad musical universitaria en sus diferentes estilos y dar cauce a las inquietudes culturales de los campus universitarios aragoneses.

## AYUDAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES

Los colectivos universitarios, centros, departamentos y colegios mayores, en el propio ámbito de la comunidad universitaria, reciben el apoyo económico continuado para el desarrollo de sus propias actividades de carácter cultural y social. Para la selección de las propuestas, se valoran especialmente las de interés general y las que representan un compromiso con los valores esenciales de la Universidad, bien orientadas a la divulgación de la cultura y el conocimiento, hacia la defensa de la paz y derechos humanos o políticas de eliminación de desigualdad social y discriminación, así como a proyectos consolidados y otros que destacan por su especial originalidad.



## OTRAS ACTIVIDADES

### La Noche en Blanco 2023

Por duodécimo año consecutivo, y con fecha 24 de junio, la Universidad de Zaragoza se ha sumado a La Noche en Blanco, con una gran oferta de actividades.

?

TRAYECTOS. XX Edición Trayectos festival internacional de danza contemporánea.

Cursos Extraordinarios y Cursos de Verano

En la edición de 2023 hemos ampliado la temporalidad a las cuatro estaciones del año, con el fin de ofrecer más posibilidades a lo largo de todos los periodos, de ofrecer formaciones que vertebran el territorio en las veinte sedes que albergan estos cursos, contenida la opción virtual.

Hemos intensificado la proyección de la imagen corporativa de los Cursos, con un formato moderno que simboliza una neurona en homenaje a Ramón y Cajal, como personaje destacado de la Universidad de Zaragoza. Se trata de una neurona polisémica, que sirve de factor relacional entre diversas partes, en un mapa de flujos que también representa la cultura en red y la pluralidad multidisciplinar de los aprendizajes que se han dado cita en estos Cursos Extraordinarios. Esta edición los hemos conformado en seis áreas temáticas: Arte y Humanidades; Ciencias de la Salud; Ciencias; Ciencias Sociales y Jurídicas; Educación; e Ingeniería y Arquitectura. Todas estas ramas del saber también se observan en las raíces de la nueva imagen, que sigue aludiendo al árbol de la ciencia, pieza visual simbólica de estos Cursos desde hace muchas ediciones. En el núcleo neurálgico, destaca el centro de la Ciudadela de Jaca, como sede emblemática más antigua de los Cursos de Verano, desde que en el verano de 1927 se inauguraran, primero en su modalidad de cursos de español como lengua extranjera y, posteriormente, en variadas disciplinas.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Dada la gran diversidad de acciones de carácter cultural que se realizan desde el Servicio de Actividades Culturales, estando la práctica totalidad de ellas destinadas a toda la sociedad aragonesa, es bastante difícil señalar todos los colectivos con los que se trabaja.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Al igual que la pregunta anterior es bastante complicado establecer una periodicidad.

Las exposiciones temporales tienen una duración variable y van solapándose de manera que siempre haya al menos una activa.

La programación de las aulas de música, cine y teatro, del Museo de Ciencias Naturales se hace de forma anual, aunque la duración de los eventos y los ciclos es muy variable.

Los concursos y certámenes tienen una periodicidad anual.

## COMPROMISO CON LOS ODS

### **¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

**En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

<https://comprometidosods.unizar.es/informe-red-espanola-del-pacto-mundial>

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

Se pueden comprobar en el informe dinámico (power bi) del Mapeo de acciones ODS de la Comunidad Universitaria de los últimos 3 años y también en el Informe General de progreso en sostenibilidad y en los informes específicos por ODS.

Informes de progreso en sostenibilidad realizados:

Aquí se puede descargar el informe general y la presentación sintética del informe general:

- <https://comprometidosods.unizar.es/informe-general-0>

Presentación de síntesis de Informe de progreso en sostenibilidad UZ\_2021-2022-2023

- Informe general progreso sostenibilidad UZ 2021-2022-2023

Y debajo se incluyen los enlaces a cada uno de los 17 informes específicos de ODS:

- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-1-fin-de-la-pobreza>
- <https://comprometidosods.unizar.es/index.php/ods-2-hambre-cero>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-3-salud-y-bienestar>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-4-educacion-de-calidad>
- <https://comprometidosods.unizar.es/index.php/ods-5-igualdad-de-genero>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-6-agua-limpia-y-saneamiento>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-7-energia-asequible-y-no-contaminante>
- <https://comprometidosods.unizar.es/index.php/ods-8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-9-industria-innovacion-e-infraestructura>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-10-reduccion-de-las-desigualdades>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-11-ciudades-y-comunidades-sostenibles>
- <https://comprometidosods.unizar.es/index.php/ods-12-produccion-y-consumo-responsables>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-13-accion-por-el-clima>

- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-14-vida-submarina>
- <https://comprometidosods.unizar.es/index.php/ods-15-vida-de-ecosistemas-terrestres>
- <https://comprometidosods.unizar.es/index.php/ods-16-paz-justicia-e-instituciones-solidas>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-17-alianzas-para-lograr-los-objetivos>

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

El Vicerrectorado de Planificación, Sostenibilidad e Infraestructura es el que se encarga prioritariamente de este cometido y dentro de este Vr. La Directora de Secretariado de Sostenibilidad y Agenda 2030. No obstante, siendo una tarea que afecta a la mayor parte de las entidades organizativas, se realiza una labor de coordinación y trabajo colaborativo necesariamente.

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

**En caso afirmativo, información adicional**

- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-4-educacion-de-calidad>
- <https://comprometidosods.unizar.es/index.php/ods-8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-9-industria-innovacion-e-infraestructura>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-13-accion-por-el-clima>
- <https://comprometidosods.unizar.es/index.php/ods-16-paz-justicia-e-instituciones-solidas>
- <https://comprometidosods.unizar.es/ods-17-alianzas-para-lograr-los-objetivos>

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

El plan de Acción de ODS está aún en proceso de realización a partir de los Informes de progreso en sostenibilidad realizados y en coordinación con el Plan Estratégico.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

En los informes de progreso el apartado 3 está destinado a esta cuestión siendo dos medios de diferente naturaleza los que se han implementado (ambos se pueden consultar mediante informe dinámico con power bi):

- Mapeo de acciones ODS de toda la comunidad universitaria
- Eventos/acciones publicados en el Boletín de iUnizar alineados con ODS