



## EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

### Con respecto a la comunidad universitaria ¿qué actuaciones podemos desarrollar para llegar a alcanzar o dar respuesta a los cinco retos planteados?

Según los estatutos de la Universidad de Zaragoza, la **comunidad universitaria** está formada por el alumnado, el Personal de Administración y Servicios y el Personal Docente e Investigador. En nuestro caso, consideramos que hay que tener una mirada más amplia y que **la comunidad universitaria no solo es la que mira hacia dentro de los límites de la universidad, sino que va más allá de las fronteras físicas o virtuales que hemos establecido.**

La comunidad universitaria de la Universidad de Zaragoza está formada **en el curso 2019-2020 por cerca 40.000 personas en los diferentes campus.** En este eje presentamos propuestas enfocadas específicamente a cada colectivo.

**El colectivo de estudiantes es muy heterogéneo** tanto en grado, máster y doctorado. La crisis de 2008 favoreció una progresiva elitización del alumnado, debilitando la «**igualdad de oportunidades**». Consideramos que es necesario revisar las **tasas universitarias, el sistema y las cuantías de las becas** así como la **normativa de evaluación y permanencia.** El último estudio de **inserción laboral de los egresados/as** de la universidad de Zaragoza es de 2013-2014. No tenemos datos sistemáticos ni una visión global de lo que ocurre a nuestros titulados/as, por lo que es fundamental avanzar en este tipo de información. Asimismo, hay que establecer mecanismos que promuevan y motiven la **participación** del alumnado en las diferentes estructuras de la universidad.

La actual plantilla de **PAS y PDI** sufre tres problemas graves y recurrentes: **la temporalidad, la precariedad y el envejecimiento.** Por otro lado, tenemos un **sistema deficitario de evaluación del trabajo del PAS y del PDI** y es fundamental revisar las funciones, tareas, desempeño y cargas de trabajo de todo el personal. Asimismo, consideramos que el PAS es un engranaje fundamental en la gestión universitaria y en el apoyo a la docencia y la investigación, y debe ser parte activa en la toma de decisiones de la universidad, así como la coordinación entre los dos colectivos PAS y PDI es fundamental. En el caso del PDI, proponemos la retirada del programa **DEDICA** y la creación de otro sistema más transparente y adecuado y con respecto al desarrollo del programa **DOCENTIA** realizado por Unizar proponemos crear otro modelo más simplificado.

Todavía hay una mayor precariedad y más preocupante en el **Personal Investigador y el PAS Laboral de los técnicos asociados a los proyectos de los institutos de investigación,** dándose el agravante de que se precisa un personal muy especializado y experimentado en el que los contratos van ligados a la financiación de los proyectos y a la legislación laboral vigente, lo cual no sólo es una contradicción sino una gran injusticia que debemos afrontar.



## EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

### Con respecto a la comunidad universitaria ¿qué actuaciones podemos desarrollar para llegar a alcanzar o dar respuesta a los cinco retos planteados?

La actual **RPT** requiere de una revisión profunda en la que hay que desarrollar la **carrera profesional docente investigadora, la carrera investigadora y la carrera profesional del PAS**. La Universidad de Zaragoza precisa de una **plantilla orgánica (RPT) de PAS y de PDI** acorde a las necesidades actuales, pero debe estar dotada de la flexibilidad suficiente para poder transformarse y adaptarse a las exigencias de una sociedad en plena evolución. La RPT ha de ser también el entorno en los que la plantilla disponga de motivación y oportunidad de mejora de puesto de trabajo y de cambio de funciones, por lo que la flexibilidad también debe cumplir ese objetivo. Entendemos que los recursos económicos son necesarios y trabajaremos por una financiación adecuada por parte de la DGA y otras fuentes, pero no disponer de recursos en un primer momento no debe ser un pretexto para no abordar los problemas y las necesidades.

La crisis de 2008 tuvo consecuencias directas en la situación laboral del PDI y el PAS de precariedad, temporalidad y envejecimiento y la actual crisis seguramente va a afectar de nuevo. Los recortes anteriores obstaculizaron la aplicación del **Estatuto Básico del Empleado Público** como instrumento de modernización, reconocimiento y compensación de los trabajadores/as. El PAS se sitúa a la cola en cuanto a **estructura y retribuciones** de otras Administraciones de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este retraso, consideramos que es el resultado de la inacción y falta de agilidad. La plantilla de PDI y PAS presenta un envejecimiento importante por lo que es necesario tomar soluciones que faciliten la salud de los trabajadores/as y la renovación sin la pérdida del conocimiento ni la experiencia en los procesos.

Asimismo, otro asunto relevante es la **desigualdad de la participación de las mujeres** en diferentes asuntos de la universidad. Desde la presencia de alumnas en las titulaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), en las categorías profesionales de mayor nivel administrativo y en el ámbito de la investigación como investigadora responsable de proyectos de investigación o puestos de responsabilidad<sup>1</sup>.

Somos conscientes de que la situación actual de la universidad ante la crisis provocada por el COVID-19 es tremendamente compleja y hay que valorar económicamente las propuestas, pero algunas de ellas no requieren un presupuesto elevado.

A continuación, presentamos las ideas principales y propuestas con respecto a la comunidad universitaria ordenadas a partir de las etapas y tareas que se deben tener en cuenta: **1) organización y planificación de las necesidades y oferta; 2) proceso de acceso a la universidad; 3) acogida y formación; 4) tareas administrativas; 5) sistema de evaluación; 6) promoción y carrera profesional; 7) participación y comunidad universitaria.**

<sup>1</sup>La Universidad en Cifras 2017-2018

Estudio de Género en la I+D+I en la Universidad de Zaragoza 2019



# EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

## PROPUESTAS (ESTUDIANTES)

### Organización y planificación

1. **Análisis de las plazas ofertadas y de la demanda** actual de los diferentes grados y másteres. Revisión de los grados con mayor demanda para aumentar la oferta y revisión de los que tienen menor demanda.
2. Revisar el **tamaño de los grupos de docencia** coherente con los criterios de Bolonia y más adaptada a una enseñanza de calidad y más práctica.
3. Reforzar las **campañas de divulgación** para los grados STEM en colaboración con los centros de secundaria.
4. Planificación y coordinación de campañas de **conocimiento y divulgación** para las titulaciones con menor número de estudiantes.

### Selección-entrada

5. La **EVAU** se está realizando con una buena valoración, pero se podría realizar una revisión para posibles mejoras en coordinación con el Departamento de Educación, Cultura y Deporte.
6. Asegurar la **información adecuada y atención personalizada para futuros estudiantes** y sus familias para el proceso de selección de estudios de grado. Ampliar los servicios del Centro de Información Universitaria como servicio especializado en la atención de nuevos/as estudiantes.
7. Establecer **procesos para la búsqueda y atracción de estudiantes** destacados/as tanto de grado, master como de doctorado.
8. **Facilitar el acceso a los estudios en la Universidad de Zaragoza**, avanzando hacia la reducción de tasas de matrícula y la ampliación de las becas de estudio. En estos momentos esta cuestión es muy importante debido el gran impacto que está teniendo la crisis económica para el acceso de estudiantes a la formación superior, por lo que es una **tarea prioritaria en estos momentos**. Se propone como horizonte la matrícula gratuita en los grados y su reducción en los másteres, especialmente los profesionalizantes. Asimismo incluir ayudas para incentivar la formación complementaria, investigadora y transversal y especialmente para estudiantes con talento y menores recursos.

### Acogida y formación

9. Apoyar las **jornadas de bienvenida** que se realizan actualmente y potenciarlas, para todos los grados y másteres, y para todos los cursos.
10. Mejorar la coordinación entre centros y realizar una evaluación del funcionamiento del Plan de Orientación Universitaria de la Universidad de Zaragoza (**POUZ**).
11. Potenciar el **Centro de Información Universitaria** y la coordinación con todos los campus para "un servicio integral y personalizado cuyo objetivo principal es atender las demandas informativas de los distintos sectores de la comunidad universitaria así como al resto de la ciudadanía interesada en conocer cualquier cuestión relacionada con la Universidad.



# EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

## PROPUESTAS (ESTUDIANTES)

### Administración y trámites

12. Adecuar los plazos y **procesos de preinscripciones y matriculación** de grado y máster para evitar solapamientos y coordinación con las fechas de comienzo de curso. La preinscripción y los procesos en determinadas titulaciones hacen que se imposible competir con otros másteres y el proceso es posible mejorarlo
13. **Calendario académico**, revisar y pensar si es posible o necesario armonizar el calendario académico con las universidades europeas para facilitar la movilidad de estudiantes así como los periodos de exámenes

### Evaluación y desempeño

14. Revisión **del Reglamento de Permanencia** en títulos oficiales adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior y de Reglamento de Normas de Evaluación del Aprendizaje
15. Revisar el **calendario** de las pruebas de evaluación.

### Promoción y carrera profesional

16. Inclusión en los **horarios académicos** de intervalos semanales o periódicos que faciliten la asistencia a actividades extra académicas comunes por centros.
17. **Favorecer las estancias** en otras universidades nacionales e internacionales del alumnado, favoreciendo y apoyando el programa Erasmus, SICUE y otros programas de movilidad
18. Apoyo para la realización de **formación extracurricular**
19. Fomentar la **corresponsabilidad del alumnado** en la gestión de los **servicios** universitarios potenciar las **asociaciones estudiantiles, delegaciones de alumnos/as y la Casa del Estudiante.**
20. Asegurar de forma sistemática el **estudio de la inserción laboral** de los egresados/as de la Universidad de Zaragoza en todos los niveles de grado, master y doctorado
21. Explorar y comenzar un programa de colaboración con los **Alumni** para el **apoyo al desarrollo profesional** del alumnado
22. **Fortalecer el papel de UNIVERSA** en las tareas que desempeña en la formación, acciones de inserción laboral, orientación, fomento actividad emprendedora y ampliar programas especiales como el erasmus rural, aprendizaje y servicio , fomento actividad emprendedora y otros. Potenciar el papel del Observatorio de empleo universitario y la realización de los estudios de empleabilidad de los egresados/as.



# EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

## PROPUESTAS (PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR)

### Organización y planificación

23. **Análisis de RPT** de cada área teniendo en cuenta el grado de envejecimiento, precariedad y temporalidad para planificar las necesidades de formación de nuevo profesorado, reducir la precariedad y la temporalidad. Contratar personal en áreas envejecidas, aunque exista holgura.
24. Análisis pormenorizado de las áreas de conocimiento para establecer un proceso de adecuación de la plantilla de **Profesorado Asociado**. Estas plazas han de corresponder verdaderamente a puestos y asignaturas que requieran profesionales externos de reconocido prestigio. En caso contrario, se debe priorizar en todos los ámbitos la contratación con figuras a tiempo completo, incluyendo también solicitudes de categorías superiores a la de Ayudante Doctor/a.
25. En las áreas en las que hay carencia de personas acreditadas, promover la contratación de **Profesorado Interino** con docencia inferior a 240 horas o recuperar la figura de Ayudante.
26. Revisar la figura del **Profesorado Asociado Médico** y establecer claramente sus funciones. Estudiar en comisiones constituidas por personas de las titulaciones de Enfermería y Medicina la posible creación de una figura propia de profesorado que solvete la situación actual de carencia de profesorado con acreditación e impulsar decididamente la figura de **Profesorado Contratado Vinculado**.
27. Planificación de la **plantilla investigadora** acorde a las necesidades a corto y medio plazo. Desarrollar las figuras de la ley de la Ciencia apostando por la carrera profesional investigadora y planificando las necesidades: ( ver también Eje 2 de investigación).

### Selección-entrada

28. **Duplicar las plazas de nueva entrada a tiempo completo**, para que sean 150/año y se posibilite la disminución del número de profesorado asociado que imparten docencia estructural.
29. Publicación obligatoria de todas las convocatorias en el **sistema europeo Euraxess Jobs** (iniciativa de la Comisión Europea para la publicación de ofertas de empleo en I+D+i).
30. Continuar con el apoyo a la **incorporación de las mujeres** a los claustros de profesorado y, principalmente, en la categoría de Catedrática de Universidad, siguiendo las recomendaciones del informe La Universidad en Cifras 2017 y 2018.
31. Ofrecer formación y soporte que facilite el trabajo de las **Comisiones de Selección** de los Departamentos, que son causa de una parte importante de las reclamaciones que recibe el servicio jurídico de la universidad por problemas de forma y derivadas de cuestiones técnicas, principalmente.

### Acogida y formación

32. **Cada nuevo PDI** que se incorpora a la plantilla recibirá también desde el Servicio de PDI la información básica sobre la universidad por escrito, así como en cada departamento recibirán una formación básica para su integración en el mismo y, se le asignará un profesor o profesora acompañante. En la medida de lo posible se le facilitará mantener la misma docencia durante varios cursos.
33. Garantizar un **entorno de trabajo digno** para todo el personal tanto para la docencia como para la investigación (silla, mesa, ordenador)
34. Elaborar **planes de formación específicos** para distintas etapas de la carrera profesional, así como metodologías docentes, aulas virtuales, idiomas, estancias para mejora de idioma.



# EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

## PROPUESTAS (PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR)

### Administración y trámites

35. Pago de **trienios** a todo el personal laboral temporal e indemnización por cese de contrato al colectivo de Profesorado en Formación.
36. Apoyar para que se extienda el pago de los **sexenios investigadores** CNEAI al personal laboral.
37. Análisis para el **reconocimiento gradual** de las horas de contabilidad especial de los cursos 16-17 y 17- 18.
38. Presionar en todos los foros posibles para que se lleve a cabo de forma urgente la **derogación del Decreto ley 14/2012, conocido como DecretoWERT**.
39. Estudiar la posibilidad de evitar el concurso cada cuatro años en plazas de **Profesores Asociados** que no impartan docencia considerada básica. Análisis de percepción de paga extra para los Asociados que trabajan en otras Administraciones públicas.

### Evaluación y desempeño

40. **Retirada del modelo DEDICA**. Valorar todas las cargas de trabajo del PDI, tanto laboral como funcionario. **Hacer transparente el cálculo del encargo contable y del encargo computable en el POD**. Ningún doctor/a permanente debe impartir más de 240 horas. Ningún no doctor/a permanente debe impartir más de 270 horas. Ningún permanente debe impartir menos de 120 horas. La dedicación entre 120 y 240/270 horas se graduará en función de la gestión y de la investigación. El profesorado no permanente no tendrán tareas de gestión. Este profesorado profesores tendrá una dedicación de 240 horas pudiendo ser menor en áreas en las que se precisan profesorado acreditado y también por tareas de investigación. El profesorado a tiempo parcial no tendrán tareas de gestión.
41. **Visibilizar y reconocer la actividad del profesorado** (docencia presencial, tutoría presencial, tutorías no presenciales, preparación de clases, corrección y revisión de exámenes, coordinación con PDI de la misma asignatura, actualización profesional, comisiones de contratación, investigación, publicaciones, transferencia, gestión universitaria)
42. Incluir el reconocimiento de **quinquenios docentes** para el personal laboral. Revisión del concepto mérito docente que actualmente se utiliza en el sistema de quinquenios.
43. **Retirada y revisión del sistema actual de evaluación DOCENTIA** (que nunca se ha puesto en marcha y va a impedir que el PID de Unizar pueda solicitar el sexenio de docencia).
44. **Fase 2 del POD**: promover que la elección de la docencia se realice por acuerdo en lugar de la elección por jerarquía de manera que se incluyan otros criterios como la posibilidad de hacer estancias, o periodos mínimos de impartición de asignaturas durante tres cursos.
45. **Revisión del cálculo del índice docente** para el cobro del complemento de dedicación. Revisión del complemento de investigación para el PDI sin sexenio.
46. Revisión de los criterios para la creación y asignación de **figuras de emérito/a** y de profesorado colaborador extraordinario



# EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

## PROPUESTAS (PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR)

### Promoción y carrera profesional

47. **Ampliar el Programa de Formación para el Profesorado** de nueva Incorporación al Personal Investigador en Formación así como la posibilidad de estancias y una normativa unificada de colaboración con la docencia
48. Analizar la eliminación del concurso en el paso de Ayudante Doctor a Profesor Contratado Doctor Interino, manteniendo el concurso a Profesor Contratado Doctor. Siendo la figura de Profesor Contratado Doctor Interino solo para situaciones excepcionales.
49. **Creación de una Oficina de asesoramiento y ayuda** para las **acreditaciones** a Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor.
50. La revisión de la RPT tiene que orientarse para el desarrollo tanto de **la carrera profesional docente investigadora como la carrera investigadora dignas** (desarrollo de las figuras de la Ley de la Ciencia) : Ver EJE 2 Investigación y Transferencia

## PROPUESTAS (PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS)

### Organización y planificación

51. La Universidad de Zaragoza precisa de una **plantilla orgánica (RPT) acorde a las necesidades actuales, pero debe estar dotada de la flexibilidad suficiente para poder transformarse y adaptarse a las exigencias de una sociedad en plena evolución.** La RPT ha de ser también el entorno en los que los trabajadores y trabajadoras dispongan de motivación y oportunidad de mejora de puesto de trabajo y de cambio de funciones, por lo que la flexibilidad también debe cumplir ese objetivo.
52. Entendemos que los recursos económicos son necesarios y trabajaremos por una financiación adecuada por parte de la DGA y otras fuentes, pero no disponer de recursos en un primer momento no debe ser un pretexto para tirar una cortina de humo sobre los problemas y las necesidades.
53. El primer problema es la **elevada temporalidad** por lo que además de consolidar los puestos de trabajo que realizan trabajo estructural debemos agilizar la provisión de puestos de trabajo aumentando la periodicidad de promociones, oposiciones y concursos, reforzando si es necesario los Servicios de PAS y PDI.
54. Los colectivos de trabajadores/as nos han indicado **desajustes ocasionados** por la historia y evolución de algunos puestos de trabajo y servicios, la crisis económica, pero también la política de sólo atender necesidades urgentes y a veces a medida. También nos transmiten que la media de grupos, niveles y **retribuciones está de media por debajo** a otras administraciones y universidades.
55. Nuestra sensibilidad y compromiso es la de establecer un estudio y análisis profundo para lograr la plantilla que necesitamos para cumplir los objetivos de nuestro modelo. Tanto de la estructura su desarrollo en puestos, como del catálogo de funciones de los puestos. **Todos los puestos de trabajo deben tener un catálogo de funciones realista y sin embargo flexible, las tareas deben ser acordes al grupo, nivel y específico del puesto de trabajo.**
56. Entendemos que el grupo C2 debe ser solamente de acceso a algunas categorías y por tanto todos los funcionarios en puestos equivalentes a auxiliar y oficial C2/C1 deben optar a promocionar al grupo C1 tras máximo 3 años en el grupo C2. Para ello se ofertarán el número de puestos de promoción suficientes.



# EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

## PROPUESTAS (PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS)

57. Los servicios de la plantilla deben encargar los **efectivos A1 y A2 necesarios para asumir las tareas de complejidad necesaria**, y estudiaremos la implantación del grupo B para aquellos puestos de C1 que por sus funciones y características no encajen en el A2 pero respondan a los requerimientos de especialización que el EBEP recoge.
58. **Profesionalización del PAS.** Importante en la **atribución de tareas es evitar el solapamiento de funciones puestos trabajo político PDI y técnicos PAS.** Además del catálogo de funciones se deben elaborar documentos que especifiquen las tareas separando el qué (decisión política de las áreas de gobierno del PDI) y el cómo (decisión técnica) de los responsables PAS.
59. También importante es **evitar solapamiento en tareas y funciones de los becarios/as** en los servicios del PAS. Establecer funciones y un plan de formación para los becarios que no pueden convertirse en mano de obra precaria.

### PAS Laboral de los Institutos de Investigación

60. La financiación de proyectos de investigación con destino temporal y finalista de fondos impide en estos momentos crear estructuras estables como las que disponen las administraciones. Sin embargo, **la investigación requiere personal técnico muy especializado y con gran experiencia que garantice sus habilidades.**
61. La opción aplicada en estos momentos en las universidades españolas ha sido lograr la mayor estabilidad posible con las herramientas de contratación actuales en el Estatuto de los Trabajadores y la **Ley de Ciencia 14/2011.**
62. Mediante negociación sindical con la Universidad de Zaragoza una parte de personal que se encontraba en fraude de ley pudo obtener la condición de indefinido no fijo. Ahora mismo con las modificaciones del Real Decreto-ley 3/2019 es posible efectuar **contratos indefinidos (no fijos)** para proyectos indefinidos cuya duración real viene determinada por la finalización del proyecto. El resto de los contratos nunca puede superar 24 meses, aunque por el Decreto-ley 24/2017, contratos distintos para proyectos distintos no se consideran concatenación.
63. Desde el gobierno de la universidad y en acuerdo con los Institutos de investigación haremos todo lo posible para **facilitar proyectos indefinidos para acoger la contratación indefinida no fija de una buena parte estructural de este colectivo de trabajadores/as.**
64. Desde RedpensarUZ recogemos la reflexión y el objetivo de este colectivo de que **sea posible una RPT para el personal técnico de los proyectos.** Por tanto, en contacto y colaboración con otras universidades y centros de investigación entendemos que hay que establecer, y si es necesario liderar por la Universidad de Zaragoza, una negociación con las Administraciones que impulse una ley de Ciencia justa que permita la consolidación de estos puestos en una RPT estable.
65. **El problema es trasladable a la situación del PAS Laboral de los SAI, también de PAS administrativo de los proyectos, o también al de Universa** porque su financiación también es finalista y no sujeta a capítulo I, por lo que debemos analizar y materializar soluciones de estabilidad para todas las situaciones.
66. El personal laboral debe estar sujeto además de la estabilidad a las **posibilidades de promoción y carrera profesional** que deben disponer todos los empleados públicos.



# EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

## PROPUESTAS (PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS)

### Selección y entrada

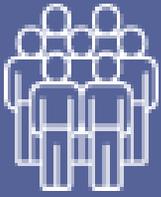
67. Promover la **resolución ágil de los procesos selectivos** tanto para puestos definitivos como para los temporales para minimizar la interinidad y a favor de la carrera profesional vertical.
68. Mejorar la información y la transparencia de los **procesos selectivos** tanto para los puestos fijos como para los puestos temporales, por ejemplo, con la informatización de las bolsas de empleo o estructurando mejor la información de empleo en el tablón.
69. Elaboración de los **temarios de acceso a plazas** con tiempo suficiente, adaptando estos, así como los ejercicios de oposición para una selección de personal que demuestre la formación y capacidad de las necesidades reales de los puestos de trabajo.
70. Ampliar las **bolsas de empleo temporal** que lo necesiten por agotarse las constituidas tras los procesos selectivos pueden derivarse de una simplificación del material elaborado para los procesos selectivos

### Acogida y formación

71. Facilitar un **curso de normativa interna y herramientas corporativos de trabajo y gestión** (People, Ayudica, Información interna, herramientas teletrabajo, lista completa), así como proporcionar guías con información de lo que se hace. Esta guía puede contener un apartado específico para su centro / departamento / área o servicio. Este apartado sería elaborado por la propia unidad y la plantilla generan la elaboración gerencia y el servicio de PAS o PDI
72. Cada persona del PAS **debe saber qué se espera de él y de ella**, cuáles son los principios de calidad de su trabajo, no tener ningún trato discriminatorio o no sometido a normas y poder orientar su carrera profesional en el sentido que desee.
73. Mejora de la **formación y de los conocimientos y funciones** de las áreas por parte de todo el personal a través de diferentes recursos: plan de integral de formación continua para los puestos que así lo requiera. Estudios de formación específicos. Nuevas fórmulas de formación: formación electrónica, moods externos e internos, mejora de convenios de formación Gg y DGA, idiomas, estancias e intercambios y aquellos conocimientos y habilidades para potenciar los servicios y su propio desarrollo profesional

### Administración y trámites

74. Externalizar un servicio supone muchas veces una pérdida de conocimiento y de control de los procesos, así como una disminución de la calidad. El supuesto ahorro o premura puede salir caro. RedPensarUZ propone que la **contratación externa** debe valorar muchos aspectos y se debe diseñar una guía orientada a sólo comprar lo que de verdad aporte nuevas herramientas que mejoren la calidad, la modernidad y el valor servicio, pero de modo que la Universidad conserve el control.
75. **Teletrabajo**, la crisis del COVID ha obligado a extender el teletrabajo en horarios y en colectivos donde había reticencia concederlo dentro del PAS. Se debe revisar y ampliar el reglamento de teletrabajo, pero sobre todo la formación de toda la comunidad universitaria.



# EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

## PROPUESTAS (PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS)

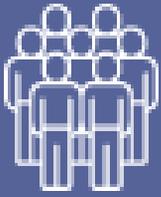
### Evaluación y desempeño

En el año 2005 el EBEP instó a la **carrera profesional** y a la **evaluación del desempeño** como ejes de cambio y renovación del régimen de la función pública en el Estado. Gerencia estableció grupos de trabajo y negociación para elaborar un documento de la evaluación de desempeño del PAS para su aplicación. Las vicisitudes de la crisis impidieron la puesta en marcha hasta la aprobación de reglamento en el Consejo de Gobierno en 2014 con una compensación económica simbólica para los trabajadores y trabajadoras por lo que consideramos importante retomar aquel acuerdo para actualizarlo e implementar su aplicación

76. La **evaluación del desempeño** es un elemento fundamental en la progresión de la carrera profesional horizontal. Es una herramienta fundamental de la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados del personal, y tiene un enorme potencial de influencia sobre aspectos muy relevantes de la vida funcional (Carrera Profesional, retribuciones, formación, etc.).
77. El sistema de evaluación del desempeño para la plantilla del PAS debe ser un sistema sencillo, fiable, justo y posible para todo el colectivo que sirva en términos generales para motivar la vocación en la función pública.

### Promoción y carrera profesional

78. Se deben mejorar los **baremos para los concursos** y la **promoción interna** para una mejor selección de personal, podrían establecerse objetivos cumplidos y medir la capacidad de desempeño de forma alternativa o complementaria al examen. Esta evaluación por objetivos podría ser paralela a la evaluación del desempeño.
79. Trabajar para equiparar la **Carrera Profesional del PAS** de la Universidad de Zaragoza a otras administraciones de Aragón y otras universidades.
80. **Carrera profesional vertical y horizontal**. Además de la revisión de los puestos de trabajo de RPT, debemos mejorar también la provisión de los mismos, mejorando el sistema de promociones internas y de concursos.



# EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

## COMUNIDAD UNIVERSITARIA (PARA TODOS Y TODAS)

### Participación y comunidad universitaria

81. Promover la **participación** en los servicios universitarios, centros, departamentos, institutos de investigación, para que toda la comunidad participe en la toma de decisiones que afectan a la estructura, al funcionamiento y a las tareas, y que por tanto todos se sientan parte importante del engranaje, lo que aumentará el valor del personal universitario pero también de los servicios. Los centros, departamentos, servicios y unidades además de cumplir la funcionalidad que la sociedad nos ha delegado deben convertirse en un gran lugar para trabajar en el ambiente óptimo, lo que redundará sin duda en el bienestar de quienes los usan y en la calidad de la universidad..
82. Asegurar la representación de colectivos como el Personal Investigador en Formación los espacios como Consejo de Gobierno, Comisión de Investigación, ICE
83. Establecer canales más eficientes de **comunicación** para toda la comunidad universitaria. Democratizar el uso del Boletín y de las listas institucionales, abriéndolas a colectivos y grupos de estudiantes, PDI y PAS. Establecer un sistema específico y **flexible** para que el alumnado se suscriba a la información que consideran relevante.
84. Establecer **espacios de diálogo**, encuentro e intercambio entre la comunidad universitaria para transformar modelos jerarquizados hacia gobierno en abierto PDI, PAS y alumnado, Utilizar espacios en cada campus que sirvan para socializar, para actividades culturales, conciertos, encuentros culturales (estanque en San Francisco, plaza de las ingenierías en Río Ebro...).
85. Cuidado de los procesos vitales de la comunidad universitaria a través de la elaboración de protocolos y catálogos adecuados y de la promoción de una cultura del cuidado mutuo. **Creación de una oficina de apoyo para servicios a la comunidad universitaria** y **mejorar los Convenios de beneficios comunidad universitaria con** entidades colaboradoras de Unizar dedicadas al cuidado de personas mayores, personas con discapacidad y niños y niñas, que generen oportunidades de asistencia para la comunidad universitaria en aras de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar.
86. **Adaptación de las bibliotecas de centro a un modelo CRAI**: dotación de espacios flexibles para el estudio, de trabajo en grupo, laboratorios de trabajo (maker spaces), servicios compartidos, áreas de descanso... con horarios amplios y adaptables.
87. Revisión de los **planes de igualdad, protocolos de acoso laboral y sexual y plan concilia** (BOE 7 de marzo de 2019). Creación de una oficina de prevención y respuesta ante el acoso. Planes de formación y prevención obligatorios para cargos de PDI y PAS que tienen responsabilidad sobre personas. Compromiso con el **lenguaje inclusivo** y revisión de la documentación existente.



## EJE 4. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

### COMUNIDAD UNIVERSITARIA (PARA TODOS Y TODAS)

#### Participación y comunidad universitaria

88. Impulsar un programa de **Comedores Saludables**. Incluir en los pliegos de los concursos la obligatoriedad de ofrecer como opción más económica menú vegetariano (con opción vegana), menú semanal sin gluten, y libre de contaminación cruzada. Favorecer a las empresas que en los pliegos oferten alimentos de cercanía y advertencias en los menús sobre alérgenos alimentarios. Revisar la oferta de bebidas y alimentos de las **máquinas expendedoras** fomentando la oferta de opciones saludables. **Optimizar la ocupación de comedores universitarios** mediante convenios con organizaciones sociales de modo que puedan abrirse a personas desfavorecidas en horario universitario valle, mejorando tanto su rentabilidad económica como social.
89. **Reducir el uso de plásticos de un solo uso**, principalmente de botellas de plástico, desarrollando alternativas como la creación de espacios de cocina y colocación de fuentes en los edificios universitario.
90. Promocionar el uso de la bicicleta, facilitando aparcamientos cubiertos y seguros, dados sus beneficios para la salud y su bajo impacto ambiental en relación a otros vehículos de transporte personal. Avanzar hacia campus peatonales.
91. La Universidad de Zaragoza forma parte de la red de universidades saludables. Tenemos que avanzar en el compromiso adquirido de: “ **Universidad Saludable** ha de ser un entorno que proteja y favorezca la salud, promoviendo conocimientos y habilidades orientados a que los estudiantes y trabajadores adquieran estilos de vida saludables, proporcionando las infraestructuras y espacios necesarios, y favoreciendo la socialización y las actividades de ocio saludables.”
92. Puesta en marcha de la Oficina de Atención al Deportista de Alto Nivel de la Universidad de Zaragoza que se aprobó en 2014, ampliando su cobertura a deportistas de alto rendimiento o en condiciones asimilables a los mismos.