

## Proyecto ADIM Advancing in LGBT Diversity Management in the Public and Private Sector que servirá de apoyo al Plan Estratégico para el fomento del respeto, la diversidad y la igualdad LGBT+ de la Universidad de Zaragoza

### Justificación

El principio de igualdad de oportunidades se encuentra recogido en la normativa europea, española, autonómica y universitaria. Incluso es recogido por diversos organismos internacionales como la ONU, reconocen este principio como uno de los principales ejes de construcción de sociedades más justas y solidarias.

A su vez, tal y como se recoge en varios de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, ésta:

- ✓ “Artículo 3, apartado j) La promoción del **desarrollo integral de la persona**”
- ✓ “Artículo 4, apartado j) Asegurará el **pleno respeto** a los principios de **libertad, igualdad y no discriminación**, y fomentará valores como la paz, la tolerancia y la **convivencia entre grupos y personas**, así como la **integración social**.”
- ✓ “Artículo 4, apartado k) Velará por el **ejercicio de los derechos y libertades de sus miembros**”

**Diversas Comunidades Autónomas** (Comunidad de Madrid, Illes Balears, Canarias, Cataluña, Extremadura, País Vasco, o la Región de Murcia) **tienen legislaciones específicas relativas a la garantía** de los derechos fundamentales, igualdad de trato y no discriminación por causa de género, así como el derecho a la identidad de género y no discriminación por razón de orientación sexual.

En la **Comunidad de Aragón** actualmente existe un **Proyecto de Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y No Discriminación** en el que se recogen diversas medidas de protección y no discriminación a este colectivo.

Por su parte el **Ayuntamiento de Zaragoza** está impulsando un **Plan de Igualdad** con énfasis en la Diversidad Afectivo Sexual LGTTBIQ

**Otras universidades** ya están trabajando –**Universidad Complutense de Madrid** de manera específica <http://www.ucm.es/entiende>, o la **Universidad Autónoma de Barcelona**, integrado dentro del Observatori per a la Igualtat de la UAB <http://www.uab.cat/web/observatorio-para-la-igualdad-de-la-uab-1287729445957.html>- y cuentan con planes estratégicos que contemplan protocolos y acciones para la atención a la diversidad afectivo sexual e identidad de género

En consonancia con esta realidad legal y social, y atendiendo a las demandas sociales, **la Universidad de Zaragoza** adoptará inicialmente las siguientes medidas de actuación:

- **Garantizar el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación** de todo el alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de orientación sexual.
- **Promover acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGTBI**, que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso.
- **Continuar atendiendo y apoyando**, en su ámbito de acción, **a aquel** estudiantado, personal docente o personal de administración y servicios **que fueran objeto de discriminación por orientación sexual en el seno de la comunidad educativa**.

Este plan **se inserta dentro del proyecto ADIM Advancing in LGBT Diversity Management in the Public and Private Sector** para trabajar la diversidad, y específicamente la diversidad LGTB+, como **un activo que aporta valor**, siempre desde la perspectiva propia de cada uno de los participantes y las circunstancias internas según su cultura y valores **durante un periodo de 22 meses**. Este proyecto engloba a **cinco Universidades españolas: Complutense de Madrid, Málaga, Zaragoza, Valladolid y Miguel Hernández**; tres portuguesas: de Beira Interior, Aveiro y Évora. Igualmente se adscriben **diecisiete empresas de la península** como Adidas, Altadis, Banco de Santander, El Corte Inglés, I-Y, Ilunion, Inditex, Renault, Telefónica, Uría y Menéndez y Wizing. En Portugal: Tap-Air Portugal, Lush, IBM

Fujitsu, BNP Paribas Portugal y Wizink.

La puesta en marcha de ADIM **pretende contribuir a la productividad y a la capacidad empresarial para innovar, a través de la gestión del talento y de generar un entorno seguro** para que las personas trabajadoras y estudiantes LGBT puedan ser ellas mismas. Asimismo, la doble participación de empresas y universidades favorece el trasvase de conocimiento.

Por otro lado, **el proyecto persigue tener un efecto multiplicador** favoreciendo su aplicación posterior a más empresas y universidades. El desarrollo de ADIM se realizará durante los años 2018 y 2019, **sirviendo de impulso al desarrollo del Plan Estratégico de la Universidad de Zaragoza** con las siguientes fases:

- Análisis y diagnóstico de la situación de cada institución participante en ambos países.
- Propuestas de diseño de recomendaciones.
- Evaluación post-intervención.
- Emisión de un informe de recomendaciones a medida de cada participante.
- Intercambio de buenas prácticas entre España y Portugal
- Conferencia final y presentación de resultados, en Madrid.
- Materiales del proyecto en tres idiomas, disponibles gratuitamente en la red. Entre ellos la Guía 'Cómo construir un entorno laboral inclusivo', diversos videos pills y un curso online a través de la plataforma de formación digital.

**El desarrollo de este plan serviría para aumentar la sensibilidad, empoderar y presentar al colectivo LGTB+ como ventaja competitiva para el colectivo universitario.** En ese sentido se pueden enunciar algunas líneas como

- ✓ **Desarrollar acciones para el fomento del respeto, la diversidad y la igualdad** (impulsando y visibilizando espacios)
  
- ✓ Proponer **protocolos para la gestión universitaria** que sean sensibles **hacia el colectivo trans**.
  - Presentación y aplicación del protocolo trans
  - Trabajar a partir del modelo de la UCM y de la UAB
  - Toda la información, atención y solicitud centrada en OUAD.
  - El alumno o alumna puede solicitarlo antes de matricularse o en cualquier momento de sus estudios.
  - Sólo hace una solicitud.

- OUAD + Vicerrectorado de Estudiantes, responsable de contactar con todos los servicios y bases de datos de la universidad.
- Propuesta de acciones para la equiparación de los trans en espacios y actividades universitarias.
- ✓ Reflexionar sobre los **protocolos para la prevención, detección, actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por orientación afectivo sexual, identidad y expresión de género** a toda la comunidad universitaria.
- ✓ Impulsar líneas de formación e investigación con un **curso de formación sobre diversidad afectivo sexual e identidad de género para estudiantes, PDI y PAS**.
  - Contenidos de gestión y protocolos de acción
  - Líneas de trabajo e investigación
  - Presentación de experiencias

Para ello, se procurarán aplicar las nuevas medidas y buenas prácticas definidas de este proyecto. **Los avances derivados del mismo se podrán aplicar a otras instituciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón.** Igualmente, dentro del proyecto europeo ADMIM, la puesta en común de mejores prácticas de diversidad LGTB+ entre las organizaciones de España y Portugal participantes **servirá para la elaboración de una carta o código de la diversidad (*Charter*) para el conjunto de la Unión Europea.**

#### ¿Cómo se va a hacer?

Se va a trabajar con los medios personales y profesionales de la Universidad de Zaragoza

- ✓ OUAD
- ✓ Profesores e investigadores de la Universidad de Zaragoza ya implicados en algunos de estos proyectos
- ✓ Apoyo de la Comunidad de Estudiantes
- ✓ Apoyo del Área de Igualdad

Además, se quiere contar con apoyos externos como

- ✓ Gobierno de Aragón
- ✓ Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad
- ✓ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)
- ✓ Ayuntamiento de Zaragoza
- ✓ Universidades de Sevilla, Santiago de Compostela, València y Lisboa
- ✓ UCM Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género
- ✓ UAB Observatorio para la Igualdad de la UAB
- ✓ FELGTB
- ✓ SOMOS, Towanda, Elaios, etc.