

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 1: Cultura de igualdad y transversalidad de género en la UAH

OBJETIVO 1: Impulsar y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad y mejorar el marco normativo y organizativo						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Conmemorar el Día Internacional de las mujeres (8 de marzo) y el Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre), entre otros días señalados, mediante lecturas de manifiestos, iluminación de edificios, banderas y otras formas de visibilidad.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Servicio de Comunicación y Marketing Institucional Oficina Tecnológica y de Equipamiento	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de días celebrados Tipo de actos celebrados Órganos implicados Cargos implicados Cargos asistentes Centros implicados Fuentes de difusión utilizadas	Número de personas implicadas Número de asistentes Reflejo e impacto en medios de comunicación	Partida presupuestaria específica
Acción nº 2: Proponer la revisión de los estatutos de la Universidad y demás normativa interna para adecuarla en su lenguaje y contenido al principio de igualdad de género, conforme a la LOI 3/2007 y Ley Orgánica de Universidades vigente.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Secretaría General	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Número de documentos a cambiar Número de cambios realizados Tipo de cambios a realizar	Porcentaje de documentos y cambios realizados Importancia relativa de los cambios realizados	---
Acción nº 3: Potenciar, visibilizar e impulsar el Punto Violeta del CRAI y la	Unidad de igualdad Decanatos y Dirección de centros Dirección del Servicio de Biblioteca	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número y tipo de medidas para materializar la acción	Porcentaje de personas interesadas/necesitadas de ayuda en función del colectivo al que pertenecen y el punto al	---

red de Puntos Violetas de la UAH mediante la página web de la Unidad de Igualdad, centros y bibliotecas y campañas periódicas.					que se dirigen teniendo en cuenta el método de aproximación (visita directa al punto/s o a través de la Web)	
Acción nº 4: Aprobación de una normativa UAH-igualdad aplicable al estudiantado, contemplando sus derechos de conciliación personal y familiar y en caso de ser víctima de violencia de género.	Unidad de Igualdad Comisión de igualdad Consejo de Estudiantes (CEUAH) Secretaría General Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad	Estudiantado y PDI	Permanente	Creación: sí o no, Por qué Hasta dónde si solo ha sido un avance parcial.	Resultados cuantitativos y cualitativos de su aplicación, solo si se ha creado, a partir de la información proporcionada por los Centros	---
Acción nº 5: Reforzar la Unidad de igualdad mediante la dotación de recursos humanos y medios económicos para la consolidación de una estructura organizativa adecuada (Dirección, Direcciones adjuntas, Técnicos/as) acorde con Plan de Igualdad y su necesaria coordinación con los restantes órganos de la Universidad.	Gerencia Secretaría General	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Porcentaje de dotación presupuestaria Número de personas que forman la estructura de la Unidad de Igualdad	Mejora de la estructura y de la atención proporcionada por la Unidad de Igualdad	Partida presupuestaria específica
Acción nº 6: Reconfiguración de la Comisión de Igualdad en consonancia con las funciones atribuidas en el Plan de Igualdad y considerando que:	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Indicadores de eficacia en la gestión de los temas tratados Indicadores sobre los temas que quedan pendientes	Valoración de las competencias y capacidad de la Comisión para realizar su tarea	Partida presupuestaria específica

<p>(i) Su nuevo reglamento de funcionamiento reflejará su compromiso con las labores de seguimiento y evaluación del Plan.</p> <p>(ii) Dentro de la Comisión podrán crearse subcomisiones.</p> <p>(iii) La actividad de los miembros de la comisión será reconocida e incorporada en su hoja de servicios y recibirán el crédito horario adicional a su labor de representación habitual necesario para el desempeño de esta labor.</p> <p>La Comisión elaborará un informe anual sobre la ejecución del Plan de Igualdad junto con la Unidad de Igualdad que será presentado ante el Claustro.</p>	Académica y Profesorado			por tratar por la Comisión		
<p>Acción nº 7: Creación de un buzón de quejas, sugerencias y felicitaciones, alojado en la web de la Unidad de igualdad, específico para cuestiones relativas a la igualdad de mujeres</p>	Unidad de igualdad Comisión de igualdad Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Creación del buzón y número de propuestas/sugerencias/quejas recibidas por curso	Utilización e impacto de los temas y sugerencias adecuadas para su objetivo	---

y hombres y Unidad de igualdad.						
Acción nº 8: Realizar campañas de información y sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria acerca del Plan de Igualdad y difundir las medidas propuestas en dicho Plan, incluyendo mayor visibilidad de las medidas en la web, y charlas explicativas en los distintos centros universitarios.	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Servicio de Comunicación y marketing institucional Oficina Tecnológica y de Equipamiento	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de campañas realizadas Alcance de cada campaña: número de centros, departamentos Campañas en redes sociales	Incidencia en redes sociales Personas interesadas Detección de conocimiento del tema	---

OBJETIVO 2: Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal a todas las actuaciones de la Universidad de Alcalá

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de mujeres y académicas relevantes como Doctoras Honoris Causa, e implantación de “medidas cremallera”, que aseguren la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales y <i>laudatios</i> , y en los reconocimientos institucionales, así como	Claustro Consejo de Gobierno Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de propuestas realizadas Número de mujeres que imparten lecciones inaugurales y <i>laudatios</i> Número de mujeres que reciben el Doctorado Honoris Causa Número de espacios nombrados o renombrados Número de ocasiones en las que ha sido imposible	Valoración del impacto, por ejemplo, a través del cálculo de variación de los indicadores de seguimiento en el tiempo de vigencia del Plan. En caso de no poder aplicarse “medidas cremalleras”, motivos que lo explican	

nombramiento de espacios de la Universidad.				aplicar “medidas cremallera”		
Acción nº 2: Promover la erradicación de los micromachismos subsistentes mediante campañas de información, formación y divulgación, además de la generación de protocolos que promuevan el uso de buenas prácticas en todos los actos de la Universidad.	Unidad de Igualdad Gabinete del Rector Secretaría General Servicio de Comunicación y Marketing Institucional Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número y tipo de campañas realizadas Número de protocolos establecidos	Alcance de cada campaña	Partida presupuestaria específica
Acción nº 3: Erradicación de los posibles casos de sexismos en la comunicación, facilitando la instauración paulatina de un lenguaje inclusivo en la documentación académica y administrativa de la Universidad y aplicando normas de estilo que eviten comportamientos sexistas y favorezcan la igualdad de género en todas las formas de comunicación interna y externa, tanto en lo que afecta al lenguaje	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad	PDI y PAS	Permanente	Número de documentos redactados en lenguaje inclusivo. Número de documentos revisados incorporando lenguaje inclusivo.	Número de detecciones realizadas con faltas lingüísticas debido a la incorrecta (o nula) utilización adecuada del lenguaje inclusivo	---

escrito como a las imágenes y contenidos.						
Acción nº 4: Análisis cuantitativo y cualitativo de los datos desagregados por sexo de las partes más relevantes del diagnóstico de situación de la UAH para conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres en el ámbito universitario.	Unidad de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Año 2 en adelante	Seguimiento bianual de los datos Estudios de percepción	Valoración de los resultados de los estudios realizados	Partida presupuestaria específica
Acción nº 5: Difundir el Protocolo de prevención del Acoso sexual, revisión y actualización del documento-guía con las cuestiones centrales. Remisión a todos los departamentos y servicios garantizando su recepción y comprensión.	Unidad de Igualdad Gerencia Órganos de representación del personal Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de acciones de difusión por curso académico Número de accesos y constancia uso	Impacto en función de las necesidades detectadas y usos del protocolo realizados	----
Acción nº 6: Elaboración de contenidos y recursos sobre igualdad de género adaptados a las diferentes ramas de	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de asignaturas que incorporan contenidos vinculados a Igualdad	Impacto en la docencia a través de la manifestación y valoración realizadas por docentes y estudiantes	Partida presupuestaria específica

conocimiento con el fin de darlos a conocer al profesorado para su incorporación en las guías docentes.	Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado			Elaboración de la guía de adaptación y análisis de los usos posteriores que consten		
---	---	--	--	---	--	--

OBJETIVO 3: Incorporación de la perspectiva de género en la gestión, organización y representación

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Todos los órganos de gobierno, consultivos, de participación, de investigación, comités evaluadores de concursos, de contratación, centros, departamentos, de representación, etc. de la Universidad han de ser paritarios siempre que sea posible.	Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos Gerencia Órganos de representación Secretaría General Vicerrectorados	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de órganos y comisiones revisadas Número de hombres y mujeres participantes en dichas comisiones	Evolución adecuada de los porcentajes de comisiones y órganos revisados, así como del número de hombres y mujeres participantes en dichas comisiones	---
Acción nº 2: Supervisar la normativa de la Universidad para que no aparezcan elementos que puedan tener posibles impactos negativos de género. Se creará una figura específica dentro de la Secretaría General de la UAH, que deberá trabajar de manera conjunta con la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad, para el desarrollo y posterior	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Secretaría General	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de normas creadas cumpliendo los estándares de igualdad	Mejora en el cumplimiento de los estándares de igualdad respecto del total	---

tratamiento y aplicación de la normativa.						
Acción nº 3: Mejorar los procesos de recogida de datos de manera desagregada por género para seguimiento y detección de las posibles desigualdades en la UAH.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de procesos revisados Número de acciones de actualización cuantitativa previstas (solicitud de datos; recepción de datos; procesado de datos; maquetación)	Mejora del tipo de información disponible sobre género a la comunidad universitaria	---

OBJETIVO 4: Medidas transversales de difusión, divulgación y formación en materia de igualdad en la UAH

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Jornadas de presentación y difusión del Plan de igualdad para la comunidad universitaria.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorados	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de acciones de difusión llevadas a cabo	Número de accesos al Plan de Igualdad en los días posteriores a cada acto	---
Acción nº 2: Actos divulgativos y entrega de material informativo en los diferentes Centros de la UAH para presentar la síntesis del Plan en espacios visibles.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Oficina Tecnológica y de Equipamiento Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorados	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número campañas realizadas Alcance de cada campaña: número de centros, departamentos, número de dípticos, pósteres, cartelería	Número de asistentes por año Número de accesos al Plan de Igualdad en los días posteriores a cada acto	Partida presupuestaria específica
Acción nº 3: Sesiones formativas en materia de igualdad para autoridades académicas y	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Número de actividades formativas realizadas Número de	Valoración de la formación	---

administrativas responsables de la aplicación del Plan de la UAH.	Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos Equipo de Dirección Servicio Prevención Riesgos Laborales			asistentes Número de personas que excusan su inasistencia y justificación alegada		
Acción nº 4: Difusión del Plan de igualdad y de las medidas de igualdad en el marco general de la política de comunicación de la UAH.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Oficina Tecnológica y de Equipamiento Servicio de Comunicación y marketing institucional	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de acciones de difusión llevadas a cabo Número de noticias publicadas Número de personas interesadas en el Plan de Igualdad Número de consultas realizadas sobre el Plan de Igualdad	Valoración del grado de conocimiento que tiene la comunidad universitaria del Plan de Igualdad	---
Acción nº 5: Curso de formación inicial al nuevo personal de PAS y PDI en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista.	Unidad de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y PAS	Permanente	Número de actividades formativas realizadas por PDI y PAS Número de personas integradas en acciones de formación indicando su colectivo	Valoración de la formación realizada y recibida	---

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 2: Igualdad de oportunidades en el trabajo: acceso, promoción profesional, formación y retribución

OBJETIVO 1: Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y promoción profesional en la UAH						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Aplicación de la normativa que regula las relaciones laborales en la UAH en relación con el principio de igualdad de trato y oportunidades, garantizando que las normas que rigen las políticas de acceso (en especial, las ofertas de empleo), promoción interna y proyección profesional no comporten discriminación directa o indirecta.	Unidad de Igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de procesos y número de veces que se ha incluido la normativa en dichos procesos de acceso, carrera profesional y promoción interna	Detección de casos si se diera incumplimiento en función del seguimiento y el tipo de denuncias recibidas. Sugerencias recibidas	---
Acción nº 2: Todas las convocatorias de acceso y promoción han de garantizar la igualdad de género real, evitando cualquier discriminación explícita o implícita.	Secretaría General Gerencia Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PAS y PDI	Permanente	Número de procesos realizados Número de casos en los que ha fallado la igualdad de género	Comprobación de si se cumple la igualdad de género y la no discriminación en todas las convocatorias, Identificar si en el cumplimiento se han podido generar problemas adicionales	---
Acción nº 3: Todos los tribunales de selección y comisiones	Unidad de Igualdad Gerencia Secretaría General	PAS y PDI	Permanente	Número de procesos realizados en los que es posible	En qué medida se puede alcanzar el equilibrio	---

de valoración referentes a los diferentes procesos selectivos y de provisión de puesto han de estar formados equilibradamente, y se justificará cuando no sea posible.	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado			el equilibrio y en los que no. Motivos que imposibilitan el equilibrio	Qué tipo de impedimentos se encuentran Comprobación del cumplimiento en todas las convocatorias, sin generar problemas adicionales	
Acción nº 4: Incorporar medidas de acción positiva que eviten que haya categorías profesionales feminizadas o masculinizadas.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Secretaría General Gerencia Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PAS y PDI	Año 2 en adelante	Número de mujeres que hayan subido de nivel profesional Porcentaje de mujeres que hayan mejorado su nivel profesional Número de mujeres en cargos de responsabilidad Porcentaje de mujeres en cargos de responsabilidad	Mejora en los procesos de promoción de las mujeres Detección de trayectorias, más rápidas y fáciles de conseguir, con mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad y de gestión en la UAH	---
Acción nº 5: Incorporar medidas de acción positiva que fomenten la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en la administración y la gestión de la universidad de Alcalá.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PAS y PDI	Año 2 en adelante	Número de mujeres que hayan subido de nivel profesional Porcentaje de mujeres que hayan mejorado su nivel profesional Número de mujeres en cargos de responsabilidad Porcentaje de mujeres en cargos de responsabilidad Número de acciones de promoción realizadas	Mejora en los procesos de promoción de las mujeres Detección de trayectorias, más rápidas y fáciles de conseguir, con mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad y de gestión en la UAH	---
Acción nº 6: Valorar positivamente la	Unidad de Igualdad Comisión de	PAS y PDI	Año 2 en adelante	Tipo de formación y organismo	Incorporación de medidas de	

formación en igualdad de género y la inclusión de materias sobre igualdad en las oposiciones y/o concursos del PAS y PDI.	Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado			competente, Tipo de información y materia incorporada en las oposiciones	valoración positiva de la formación en igualdad de género En qué medida esta acción mejora las ratios mujeres/hombres	---
---	--	--	--	---	--	-----

OBJETIVO 2: Igualdad de oportunidades y de trato en la formación del personal que trabaja en la UAH

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Priorizar la formación en igualdad, en lenguaje inclusivo y contra la violencia machista	Unidad de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PAS y PDI	Permanente	Número de cursos Número de horas de formación ofrecidas Número de horas de formación recibidas Número de personas formadas	Detección de mejora en los resultados relacionados con el respeto y el buen uso de las prácticas inclusivas, no discriminatorias, ni machistas Aumento de la demanda de cursos	---
Acción nº 2: Incrementar la oferta de cursos específicos de transversalización de la perspectiva de género en las actividades universitarias.	Unidad de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos Gerencia Vicerrectorados	PDI	Año 2 en adelante	Número de cursos nuevos Tipo de cursos nuevos Número de participantes	Cursos con valoración positiva Aumento de la demanda de cursos	Partida presupuestaria específica
Acción nº 3: Incentivar la asistencia equilibrada de mujeres y hombres en la totalidad de las	Unidad de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros	PAS y PDI	Permanente	Número de mujeres y hombres en cada curso de formación Tipo de Incentivo incorporado en	Número de cursos en los que la presencia es equilibrada	---

actividades de formación en género, dando prioridad al género que esté infrarrepresentado.	Direcciones de los Departamentos. Gerencia Vicerrectorados			proceso selectivo, Tipo de elementos en los procesos de promoción que valoren positivamente la formación en temas	Aumento de la demanda de cursos	
Acción nº 4: Formar al profesorado y a los responsables académicos en el diseño de contenidos y material educativo para que se incorpore la perspectiva de género en los planes de estudio y a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado. Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y Estudiantado	Permanente	Número de títulos de grado y másteres modificados	Grado de aceptación del cambio Aumento de la demanda por parte del estudiantado	---
Acción nº 5: Impartir cursos de formación específica a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad acorde con las competencias y funciones desempeñadas en la misma.	Unidad de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Miembros de la Comisión de Igualdad	Permanente	Número de acciones realizadas, Número de personas que reciben formación Evaluación de los cursos por los receptores de la formación	Resultados de las evaluaciones de los cursos Grado de satisfacción con la formación recibida	---
Acción nº 6: Impartir cursos y jornadas sobre salud laboral con perspectiva de género, en los que se den a conocer las singularidades de	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Servicio de Prevención de riesgos Laborales	PAS y PDI	Permanente	Número de acciones realizadas, Número de personas que reciben de formación, Evaluación de los cursos por los	Resultados de las evaluaciones de los cursos Grado de satisfacción con la formación recibida	---

género en la prevención de riesgos laborales.				receptores de la formación		
OBJETIVO 3: Igualdad retributiva. Eliminación de la brecha salarial por género en la UAH						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Rediseñar las bases de datos de la UAH para que permitan la obtención de datos desagregados por sexo y por todas aquellas características del PDI y del PAS que, de acuerdo con el II diagnóstico de situación, permitan identificar y, en su caso explicar, las diferencias retributivas y las brechas por género	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Disponibilidad para la recolección y explotación de los datos de la UAH Tipo de información ofrecida desagregada por sexo	Utilización y mejora de los datos disponibles	---
Acción nº 2: Realización de análisis periódicos de situación y evolución de los diferentes conceptos retributivos, las diferencias observadas y la brecha salarial y, en su caso, las razones de su existencia.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Año2 en adelante	Realización de un estudio y difusión de resultados.	Mejora de los resultados obtenidos en el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de la UAH	Partida presupuestaria específica
Acción nº 3: Identificar cualquier decisión o acción implementada por la UAH que pueda generar desigualdad retributiva y vigilar para que no haya ninguna.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Creación del grupo de trabajo Número de medidas propuestas	Número de decisiones o acciones detectadas Mejora (reducción del número de decisiones o acciones detectadas) a lo	---

					largo de los años de vigencia del plan	
Acción nº 4: Colaborar con los organismos e instituciones implicados en la evaluación del profesorado a fin de generar la información necesaria para que las decisiones tomadas y las medidas implementadas no generen brechas salariales	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	PDI	Permanente	Número de contactos y de propuestas hechas	Reducción de la brecha gracias a la colaboración implementada	---
Acción nº 5: Promover los medios para recabar la información de los Entes externos vinculados legal o contractualmente a la universidad para estudiar su potencial incidencia en el diagnóstico global de la brecha retributiva.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Secretaría General	PDI	Permanente	Tipo y calidad de la información recabada	Impacto sobre la brecha de género	---

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 3: Docencia, investigación y transferencia

OBJETIVO 1: Fomento y desarrollo de la igualdad en la docencia y el estudio en la Universidad de Alcalá						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Transversalizar la perspectiva de género en los planes de estudio y guías docentes en el marco de la Agenda 2030.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y Estudiantado	Año 3 en adelante	Número de títulos de grado, máster modificados Número de guías docentes modificadas Tipo de asignaturas modificadas Tipo de planes de estudio con asignaturas modificadas Número de estudiantes favorecidos	Títulos modificados en - CC sociales - STEM - Humanidades - Ciencias	---
Acción nº 2: Fomentar la dirección y tutorización de trabajos sobre igualdad mediante la implementación de reconocimientos específicos.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria	PDI y Estudiantado	Permanente	Número de trabajos dirigidos Número de PDI que dirige PDI con formación para la dirección de este tipo de trabajos	Calificación obtenida en los trabajos. Menciones y premios recibidos por los trabajos	---

	Vicerrectorado de Gestión de la Calidad					
Acción nº 3: Estimular la presentación de proyectos de innovación docentes y contribuciones en los EIDU sobre la integración de la perspectiva de género en la docencia	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital	PDI y Estudiantado	Permanente	Número de proyectos presentados Tipo de proyectos presentados Nivel de aplicabilidad de los resultados	Grado de aplicabilidad de los resultados	---
Acción nº 4: Elaborar un diagnóstico sobre formación del profesorado y asignaturas que se imparten con perspectiva de género en los planes de estudio, y diseñar un catálogo de formación	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad	PDI y Estudiantado	Años 1 y 2	Realización del estudio y difusión de los resultados	Grado de satisfacción del personal afectado por los cambios	Partida presupuestaria específica
Acción nº 5: Fortalecer los estudios de posgrado, considerando la implantación de un máster en estudios interdisciplinarios de género.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y	PDI y Estudiantado	Años 1 y 2	Implantación de estudios de posgrado Número de nuevas titulaciones Número de estudiantes matriculadas/os	Grado de valoración de las nuevas titulaciones	Partida presupuestaria específica

	Extensión Universitaria					
Acción nº 6: Estimular los grupos y proyectos de innovación docente sobre igualdad de género y revisión de los procesos de evaluación de méritos y proyectos de innovación docente desde una perspectiva de género, en línea con lo establecido en las convocatorias nacionales.	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital	PDI	Permanente	La normativa garantiza una evaluación ciega (respecto al género) Número de proyectos ofrecidos Tipo y número de grupos y proyectos	Número de grupos y proyectos, en función de los objetivos y resultados obtenidos	---
Acción nº 7: Desarrollar iniciativas que faciliten el desarrollo y valoración de la inclusión de análisis con perspectiva de género en los Trabajos de Fin de Grado, de Fin de Máster y Tesis doctorales	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria	PDI y Estudiantado	Permanente	Tipo y número de iniciativas desarrolladas	Calificación obtenida en los trabajos. Menciones y premios recibidos por los trabajos	---

OBJETIVO 2: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en investigación favoreciendo el acceso de las mujeres a la investigación

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Incorporar medidas de acción positiva en el programa propio de investigación de la UAH para potenciar que las mujeres sean investigadoras principales.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de mujeres en los proyectos de investigación Número de mujeres IP Ratios	Reducción de la ratio, brecha de género	----
Acción nº 2: Incorporar líneas de investigación específicas sobre género en el Programa propio de investigación de la UAH.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de proyectos presentados Número de proyectos aprobados Número de proyectos finalizados	Aumento del número de líneas y proyectos presentados Valoración de los resultados	----
Acción nº 3: Favorecer la progresión en la carrera investigadora en condiciones de igualdad, incluyendo, en su caso, acciones de discriminación positiva a favor del género infrarrepresentado.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de mujeres que acceden por primera vez a la investigación Número de mujeres que consiguen su primer sexenio Número de mujeres que consiguen: - Acreditarse - Promocionar - Un nuevo sexenio	Número de mujeres que consiguen sexenio. Incremento de la velocidad a la que las mujeres consiguen acreditarse, promocionar, sexenio tras la implantación de la medida. <i>*El periodo de evaluación sobrepasa el periodo de vigencia del Plan</i>	----
Acción nº 4: Estimular la composición equilibrada en los	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad	PDI y Personal investigador	Permanente	Aumento de representación de las mujeres en el número de equipos de investigación	Indicadores que permitan si el equilibrio es posible partiendo del porcentaje de mujeres en las áreas.	----

grupos y equipos de investigación que participen en los proyectos y estudios de investigación realizados en la Universidad de Alcalá, valorando positivamente que las ratios sean equilibradas o se aproximen a serlo.	Vicerrectorado de Investigación y transferencia			equilibrados desde la perspectiva de género	Ratio que informe sobre el porcentaje de mujeres en función de la ratio del área	
Acción nº 5: Elaborar un estudio de carácter cualitativo, mediante encuestas, entrevistas y seguimiento de casos, con perspectiva de género, que permita identificar las necesidades específicas del personal investigador de la UAH a lo largo de su trayectoria profesional.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia Unidad de igualdad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y Personal investigador	Año 2 en adelante	Realización del informe	Diagnóstico final y propuestas de futuro	Partida presupuestaria específica
Acción nº 6: Anonimizar las solicitudes relacionadas con los programas y ayudas a la investigación de la UAH, cuando se faciliten al Comité de evaluación.	Vicerrectorado de Investigación y transferencia	Personal investigador	Permanente	Número de proyectos concedidos desagregado por el género del IP	Reducción de la ratio, brecha de género	----
Acción nº 7: Fomentar la participación de mujeres en los comités de evaluación	Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Ratio hombres/mujeres de los paneles de evaluadores	Mejora de la ratio	----

de propuestas científicas priorizando, a igualdad de méritos, las candidaturas de investigadoras.						
Acción nº 8: Incorporar en los procesos de evaluación de todas las fases de los programas propios de investigación de la UAH criterios que contemplen las incidencias debidas a la necesidad de atender a personas dependientes a cargo de la persona IP y/o demás miembros del equipo de investigación.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de personas que se acogen a las moratorias contempladas en la normativa.	Número de personas que se benefician de esta situación.	----
Acción nº 9: Contemplar en el cálculo de vigencia de un sexenio la posible incidencia derivada de la necesidad de atender a personas menores y/o dependientes a cargo.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de personas que se acogen a las moratorias contempladas en la normativa.	Número de personas que se benefician de esta situación.	Partida presupuestaria específica
Acción nº 10: Facilitar un sistema de ayudas económicas específico para posibilitar la movilidad del	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y transferencia	PDI y Personal investigador	Permanente	Número de personas que se acogen a las moratorias contempladas en la normativa.	Número de personas que se benefician de esta situación.	Partida presupuestaria específica

personal investigador propio o visitante de la UAH con personas menores y/o dependientes a cargo.						
---	--	--	--	--	--	--

OBJETIVO 3: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en la transferencia de conocimiento

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Realizar un estudio específico que permita conocer la transferencia de conocimiento de los estudios realizados que integren el análisis de género o de los realizados por mujeres investigadoras de la UAH y poder detectar posibles debilidades o desventajas del sistema.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Tipo de análisis realizado	Valoración de resultados	Partida presupuestaria específica
Acción nº 2: Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de los resultados de investigaciones que integren el análisis de género o liderada por mujeres	Unidad de Igualdad Secretaría General Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de convenios firmados Número de acciones realizadas dentro y gracias al convenio	Número de convenios vigentes al finalizar el periodo de vigencia del plan Valoración de los resultados de los convenios	----
Acción nº 3: Facilitar la creación de estructuras, y	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Estructuras nuevas creadas Mejora de las estructuras	Mejora en los resultados de difusión e investigación	----

fortalecer las existentes, cuya finalidad sea difundir el conocimiento e investigación de los trabajos que integren el análisis de género o liderados por mujeres	Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Relaciones institucionales y Coordinación			existentes	Mayor conocimiento de los realizados por mujeres	
Acción nº 4: Supervisar, para su potencial mejora, los canales de divulgación y transferencia del conocimiento a la sociedad de todas las investigaciones, tesis doctorales, TFG, TFM y, en general, todos los estudios realizados que integren el análisis de género o de los liderados por mujeres.	Unidad de Igualdad Consejo Social Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de trabajos difundidos Número de canales y fuentes de información utilizadas para la difusión	Número de personas que hayan accedido a la investigación Número de personas que hayan leído la investigación	----
Acción nº 5: Priorizar la aplicación del equilibrio de género en todas las actividades y actos de transferencia del conocimiento realizados en el seno de la UAH, fomentando la visibilización de ambos sexos.	Unidad de Igualdad Consejo Social Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Relaciones institucionales y Coordinación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de actos paritarios y correspondiente ratio Número de actos presididos por una mujer Número de mujeres Honoris Causa Número de actos inaugurado/presididos por una mujer	Aumento en el número de actos y mujeres Honoris Causa	----
Acción nº 6: Impulsar la celebración anual de Jornadas y /o	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de trabajos presentados Número de asistentes	Aumento año a año del número de participaciones y participantes	----

<p>Encuentros interdisciplinarios para transferir a la sociedad el conocimiento generado en los grupos o proyectos de investigación con perspectiva de género y de los realizados por mujeres de la UAH y que sirvan para conmemorar fechas señaladas vinculadas a la igualdad de hombres y mujeres</p>	<p>Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Investigación y Transferencia</p>					
---	---	--	--	--	--	--

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 4: Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO 1: Habilitación de espacios y organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación y corresponsabilidad						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Habilitar en los edificios espacios de lactancia y cambiadores de bebés para padres y madres, y para favorecer el cuidado de las mujeres embarazadas y personas gestantes. Así como cualquier otra necesidad de salud que no pueda ser atendida en aseos o espacios compartidos.	Decanatos y Direcciones de centros Gerencia Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Número de solicitudes desagregadas por sexo	Evolución del porcentaje de hombres en relación al de mujeres que se acogen a estas medidas	----
Acción nº 2: Encomendar a la Comisión de igualdad el seguimiento y actualización de la normativa legal y convencional aplicable, y elaborar propuestas de mejora, en especial, en materia de “flexibilidad horaria”, como instrumento de conciliación. Tratando, además, de priorizar su uso por los hombres.	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Permanente	Número de solicitudes desagregadas por sexo	Evolución del porcentaje de hombres en relación al de mujeres que se acogen a estas medidas	----

Acción nº 3: Introducir criterios de preferencia horaria a favor del PDI con personas menores, mayores y/o en situación de dependencia a su cargo en la normativa de distribución de la docencia, prevalente sobre las atribuciones habituales que sólo se basen en función de categoría y antigüedad.	Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos. Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI	Permanente	Número de solicitudes desagregadas por sexo	Evolución del porcentaje de hombres en relación al de mujeres que se acogen a estas medidas	----
--	--	-----	------------	---	---	------

OBJETIVO 2: Transición de una cultura y organización del trabajo exclusivamente presencial hacia el desempeño por objetivos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Aprobación y difusión de una guía de buenas prácticas sobre teletrabajo y desconexión digital para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad	PDI y PAS	Permanente	Indicadores basados en encuestas que permitan con resultados desagregados por sexo	Sensibilización de los trabajadores/as en este ámbito. Impacto de la difusión de la Guía	Partida presupuestaria específica
Acción nº 2: Impartición de formación sobre teletrabajo y desconexión digital para favorecer una cultura organizativa en materia de	Unidad de igualdad Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y PAS	Año 2 en adelante.	Número de solicitudes a los cursos de formación y de cursos realizados desagregado por sexo	Mejora de la formación de la plantilla en este ámbito.	---

conciliación y corresponsabilidad.						
Acción nº 3: Posibilitar que las reuniones de trabajo sean duales (presenciales y mediante videoconferencia), si es técnicamente posible, indicando la hora de inicio y finalización, con la recomendación de que no terminen después de las 18.00h.	Equipo de Dirección Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos.	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Nº de personas que participan en las reuniones presencialmente y on line desagregado por sexo	Porcentaje de mujeres en relación a los hombres que participan según el modo	---
Acción nº 4: Incrementar la oferta formativa online y no síncrona con el objetivo de adaptarla a las necesidades laborales, personales y familiares.	Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y PAS	Permanente	Número total de cursos impartidos Número de cursos en diferido	Número de personas que siguen esta modalidad formativa desagregado por sexo	---

OBJETIVO 3: Reconocimiento de beneficios sociales y ayudas no salariales a la conciliación y a la corresponsabilidad

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Dar preferencia a quienes reingresen tras periodos de suspensión o excedencias por motivo de cuidados de menores, mayores y/o personas en situación de dependencia para participar en la oferta	Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	PDI y PAS	Permanente	Número de solicitudes anuales recibidas desagregadas por sexo Número de solicitudes anuales rechazadas	Evolución del número de hombres en relación al de mujeres que solicitan la preferencia.	---

formativa. Y si es posible, planificar o programar cursos de formación de reciclaje y actualización.						
Acción nº 2: Elaboración/revisión de un Protocolo que aborde medidas en términos de prevención de la salud de las trabajadoras, el feto, o menor lactante, para garantizar su continuidad en el puesto de trabajo, sin tener que recurrir a la suspensión cuando no exista posibilidad de recolocación. Así como difundir dicho Protocolo y la normativa aplicable, a través de la promoción de formación que presta el Servicio de PRL.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	PDI y PAS	Permanente	Número de mujeres que solicitan la aplicación del Protocolo y medidas acordadas	Seguimiento del número de mujeres que solicitan la aplicación del Protocolo	---
Acción nº 3: Proveer, mediante medios propios o por convenios con entidades, una oferta lúdico-formativa para hijos o hijas en períodos de vacaciones escolares, no coincidente con el calendario académico y laboral de la UAH	Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	PDI y PAS	Año 2 en adelante	Número de actividades ofertadas Número de solicitudes presentadas y concedidas	Seguimiento del número de personas que demandan los servicios desagregado por sexo	---

Acción nº 4: Proveer, mediante medios propios o suscripción de convenios con entidades, de guarderías, escuelas infantiles, y de centros y/o recursos asistenciales para atender a personas menores y/o dependientes a cargo	Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	PDI y PAS	Año 2 en adelante	Medios propios a disposición Número de convenios suscritos Número de solicitantes y solicitudes concedidas	Seguimiento del número de personas que demandan los servicios desagregado por sexo	---
--	--	-----------	-------------------	--	--	-----

OBJETIVO 4: Introducción de mejoras en los permisos legales para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Campaña de sensibilización e información, en especial, promoviendo la solicitud de permisos por los hombres que convivan con menores y/o personas dependientes	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad	PDI y PAS	Permanente	Encuesta sobre el impacto de la campaña con resultados desagregados por sexo	Evaluación del impacto de la campaña distinguiendo entre mujeres y hombres.	---
Acción nº 2: Promover la regulación negociada para la ampliación de los permisos para ambos progenitores por nacimiento de hijos o hijas y suspensión por cuidado del menor, así como suspensión por riesgo durante el	Unidad de Igualdad Comisión de igualdad Gerencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Permanente	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo	Evaluación del número de mujeres en relación al de hombres que han solicitado y gozado de los permisos.	Partida presupuestaria específica

embarazo para las trabajadoras y personas gestantes. Y contemplando la situación especial de los hogares monoparentales y extensiones especiales en el supuesto de discapacidad del hijo o de la hija						
Acción nº 3: Impulsar el acuerdo social sobre la aprobación de una normativa que regule la concesión de permisos por cuidados de familiares o de personas a cargo, incluyendo el reconocimiento del tiempo de permiso y suspensión o excedencia como trabajo efectivo a los efectos de promociones y/o concesión de ayudas o proyectos.	Unidad de Igualdad de Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Permanente	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo Motivos de la solicitud Motivos de la concesión o denegación	Porcentaje de mujeres en relación al de hombres solicitan los permisos	---
Acción nº 4: Abordar la regulación negociada para conseguir la flexibilización y el favorecimiento del desempeño del trabajo sin merma de la atención de familiares o personas	Unidad de Igualdad de Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	PDI y PAS	Permanente	Tipo de medidas implementadas	Satisfacción del personal de la UAH	---

a cargo que sufran situaciones de dependencia reconocida.						
Acción nº 5: Publicación permanente y actualizada en la web de la UAH –en especial en la sección de la Unidad de igualdad–, de la normativa legal o reglamentaria vigente, así como la de la propia universidad, en lo relativo a los derechos y deberes sobre permisos de la plantilla de la UAH	Unidad de Igualdad Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional	PDI y PAS	Permanente	Tipo de información Tiempos de actualización	Actualización conseguida y mantenida en el tiempo	---

II PLAN IGUALDAD UAH / EJE 5: Prevención de la violencia de género, violencia o acoso sexual, y acoso por razón de sexo

OBJETIVO 1: Incrementar la sensibilización y las acciones de difusión para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo						
Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Conmemoración del Día internacional 25 de noviembre para la eliminación de la violencia contra las mujeres, a través de lectura pública de manifiesto, iluminación de la fachada del Rectorado, o cualquier otra forma de visibilización.	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Oficina Tecnológica y de Equipamiento Servicio de Comunicación y marketing institucional	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Acto e iluminación Difusión en página web y video YouTube	Número de asistentes y de visualizaciones Evaluación de la cobertura y difusión por la Comisión de igualdad	Partida presupuestaria específica
Acción nº 2: Participación y apoyo a Premios e iniciativas sociales contra la violencia de género.	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Acto de celebración del Premio y participación en el proceso (Jurado, etc)	Número de asistentes y de visualizaciones Evaluación de la cobertura y difusión por la Comisión de Igualdad	---
Acción nº 3: Difusión del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo,	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Secretaría General Servicio de Comunicación y	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de personas que dicen conocer el Protocolo - PDI - PAS - Estudiantado	Resultado anual Valoración del resultado	---

orientación sexual o identidad de género.	marketing institucional					
---	-------------------------	--	--	--	--	--

OBJETIVO 2: Potenciar la formación y fomentar el compromiso para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Formación específica sobre violencia de género y violencia sexual a través de Cursos, Jornadas, Talleres y Mentoring, para promover la <i>Tolerancia cero</i> de la comunidad universitaria frente a las violencias sexistas	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Número de acciones formativas realizadas Número de participantes desagregados por sexo	Valoración de las acciones realizadas Mejora del número de personas que conocen y actúan	---
Acción nº 2: Programa de voluntariado que desarrolle una labor de información para prevenir las violencias sexuales o de género y el acoso sexual o por razón de sexo, y lleve a cabo una tarea de orientación para las posibles víctimas hacia los recursos propios de la UAH o ajenos (públicos) según el tipo de violencia sufrida.	Unidad de Igualdad de Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Estudiantado, PAS y PDI	Permanente	Realización del programa Número de participantes desagregados por sexo	Valoración del programa	---
Acción nº 3: Exención de precios de matrícula a	Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación	Estudiantado, PAS y PDI	Año 2 en adelante	Número de solicitantes	Total de matrículas bonificadas y desagregación por sexo	Partida presupuestaria específica

víctimas de violencia de género e hijos e hijas dependientes	Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Grado y Acceso					
Acción nº 4: Revisar la normativa existente para solventar la posible problemática académica ante las necesidades específicas de las alumnas víctimas de violencia de género.	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Secretaría General Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Estudiantado y PDI	Año 2 en adelante	Número de solicitantes	Valoración del número de solicitantes	---
Acción nº 5: Soporte socio-económico específico de la UAH para trabajadoras víctimas de violencia de género que se hallen en situación de especial vulnerabilidad	Gerencia	PAS y PDI	Año 2 en adelante	Número de solicitudes recibidas	Número de solicitudes concedidas	Partida presupuestaria específica

OBJETIVO 3: Mejorar la detección y actuación frente a las violencias y el acoso para garantizar que la UAH sea un espacio libre de violencias machistas

Acciones	Agentes implicados	Colectivo al que se dirige	Periodicidad	Indicadores de seguimiento	Indicadores de evaluación	Asignación presupuestaria
Acción nº 1: Creación de una red de puntos violetas en los tres Campus de la UAH	Unidad de igualdad Vicerrectorado del Campus de Guadalajara	Toda la comunidad universitaria	Permanente	Consultas, casos atendidos y casos derivados a la Unidad de Igualdad	Personas usuarias de la red de puntos violetas desagregadas por sexo	---

	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación					
Acción nº 2: Designación por Junta de Facultad o Junta de Centro, a propuesta de la Comisión de igualdad, de una persona del colectivo PDI responsable de actuar contra la violencia de género en coordinación con la Dirección de la Unidad de igualdad	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Estatuto del delegado/a Remisión de datos por los delegados/as a la Unidad de Igualdad	Casos conocidos por los delgados/as desagregados por sexo	---
Acción nº 3: Impulsar la elaboración de un diagnóstico, mediante trabajo de campo, con la información de la Unidad de igualdad y recabada en los Puntos Violetas, que permita identificar la situación de la UAH en relación con la violencia de género	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad	Toda la comunidad universitaria	Año 2 en adelante	Encuesta realizada (previa consulta con UPD) y diagnóstico de los resultados	Resultados de la encuesta (previo Informe de Protección de Datos) y del diagnóstico	Partida presupuestaria específica
Acción nº 4: Revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (...)	Unidad de Igualdad de Comisión de Igualdad Secretaría General	Toda la Comunidad universitaria	Permanente	Número de denuncias en aplicación del Protocolo Número de otros casos con necesidades de atención	Valoración negativa o positiva según la evolución del número de denuncias en aplicación del Protocolo, así como del número de casos atendidos.	---

para tratar de mejorar su Objeto y Ámbito de aplicación subjetivo, estudiando la posibilidad de ampliarlo a otros supuestos de violencias sexuales y machistas. Y, si fuese necesario, elaboración de un Protocolo específico.						
Acción nº 5: Elaboración y difusión de una Guía que recopile los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y violencias sexuales	Unidad de igualdad de Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género Comisión de Igualdad	de	Permanente	Seguimiento del número de mujeres que ejercen los derechos	Valoración del número de mujeres que ejercitan los derechos	---
Acción nº 6: Prestar apoyo psicológico a víctimas de violencia de género, violencias sexuales y acoso sexual o por razón de sexo. Y descendientes de primer grado.	Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	PAS, PDI y Estudiantado	Año 2 en adelante	Número de consultas realizadas y casos atendidos	Grado de satisfacción de las personas usuarias del servicio	----