PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

PRESENTACIÓN

Pese al reconocimiento por nuestro Ordenamiento jurídico de la igualdad formal entre personas de diferente sexo, la igualdad de oportunidades dista mucho de ser una realidad. La Universidad de Alcalá (UAH) es plenamente consciente de ello y se ha embarcado en el proceso activo de cambio, con el ánimo de sumarse a la evolución socio-educativa que requieren las nuevas políticas públicas en la materia. La elaboración e implantación del Plan de igualdad ha sido un objetivo prioritario de la UAH, como instrumento que pretende eliminar las posibles discriminaciones existentes, favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, integrar la perspectiva de género en los procesos de organización y gestión, y en suma, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral y de convivencia que es nuestra Universidad.

Se aprueba este Plan de igualdad con la convicción de que se convertirá en un instrumento muy importante para la comunidad universitaria y de sumo interés para el personal de la Universidad de Alcalá y, por ende, para el estudiantado. Nuestra Universidad cree, como dispone la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio legal de fundamento constitucional que propicia una sociedad más justa y más desarrollada. La Universidad de Alcalá confirma mediante este Plan su compromiso contra la discriminación por razón de sexo. Este Plan de igualdad de oportunidades para los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad de Alcalá tiene por finalidad alcanzar la equiparación *real y efectiva* de derechos para todos los colectivos que se incluyen en su ámbito subjetivo, y con el objetivo de instaurar las estrategias generales que propicien la implementación de la igualdad de género en nuestra Universidad.

En la UAH hay que señalar como punto de inflexión en materia de igualdad, el nombramiento de la profesora Doña Mercedes Bengoechea Bartolomé como responsable de igualdad en octubre de 2009, siendo Rector Don Virgilio Zapatero Gómez, que conforma un equipo técnico de trabajo que servirá como embrión de lo que hoy es la Unidad de igualdad. Siendo Rector el profesor Zapatero Gómez y desde que toma posesión quien lo es en la actualidad, Don Fernando Galván Reula, se impulsan las políticas de igualdad de género y se evidencia expresamente la voluntad de los sucesivos equipos de gobierno de potenciar la lucha por la erradicación de la discriminación entre mujeres y hombres, a quien hay que agradecer su compromiso y esfuerzo para hacer posible este Plan. Fruto del trabajo conjunto de la comunidad universitaria para la integración del principio de igualdad en el ámbito educativo, la UAH ha obtenido varias menciones académicas "en materia de igualdad" y ha incidido también muy positivamente en nuestra posición a nivel internacional en diferentes *rankings* universitarios.

La creación en 2012 de la Unidad de igualdad supuso el punto de partida de un proceso paulatino de atención a las cuestiones de igualdad de oportunidades por razón de género a través de este Servicio (*ex* art. 226 bis Estatutos UAH). Nos encontramos en

un proceso inicial de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero con un compromiso firme y decidido de fomentar la igualdad integrando entre nuestros principios rectores el objetivo de eliminar los obstáculos que pudieran impedir la igualdad de género entre los miembros de la comunidad universitaria[1]. Su primer objetivo para cumplir con las disposiciones legales que regulan los planes de igualdad ha sido la elaboración de un diagnóstico a partir del cual abordar el diseño de nuestras políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

A propuesta de la Comisión de la Unidad de igualdad –comité con representación de todos los colectivos de la UAH[2]– se realizó un primer informe diagnóstico *cuantitativo* mediante la extracción de datos por parte de la Unidad de Programas y Estudios (Oficina Estadística) de la Universidad de Alcalá en el mes de octubre de 2013 con el que conocer la situación de partida y detectar los problemas más relevantes que pudieran estar dándose. Posteriormente, el Instituto universitario de análisis económico y social (IAES) elaboró el exhaustivo Informe "Igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres de la Universidad de Alcalá", que se acompaña como Anexo del I Plan de igualdad de la UAH[3]. Las sesiones de trabajo se han desarrollado de forma regular hasta la conclusión de la propuesta del primer diagnóstico de situación en el mes de marzo de 2015, que vendrá a articular las medidas y actuaciones que se vienen llevando a cabo, en el ámbito de la igualdad, al tiempo que definir lo que deberá ser un futurible proyecto de intervención que garantice y consolide estas políticas. Evidenciando, expresamente, la necesidad de realizar también en los sucesivos Planes un diagnóstico cualitativo al loor de este Informe.

En la última década, muy significativamente desde marzo de 2007, los planes de igualdad han venido siendo el principal referente entre los instrumentos de intervención dentro de las instituciones públicas y las empresas privadas. La promulgación a nivel estatal de leyes como la de protección integral contra la violencia de género o la de igualdad efectiva entre mujeres y hombres han configurado un marco normativo antidiscriminatorio. Una Universidad pública como la UAH, transmisora del saber y del conocimiento, no puede obviar el contexto social, económico, cultural y jurídico en que se desenvuelve y debe poner en marcha su Plan de igualdad, dando el salto a la institucionalización de las políticas de igualdad en los centros de enseñanza superior universitaria.

Desde el punto de vista de su estructura, el documento contiene tres bloques. Una primera parte en la que se recoge a modo de introducción una síntesis del marco normativo. Un segundo apartado en el que se halla el Plan propiamente dicho; a partir de la formulación de los ejes prioritarios se desarrollan los objetivos y se detallan las

[1] Artículo 226 bis. "*Unidad de Igualdad*.-1. El Consejo de Gobierno aprobará la normativa necesaria para la creación y puesta en funcionamiento de una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. 2. La Unidad de Igualdad estará dotada de los recursos suficientes, tanto materiales como humanos, y la necesaria autonomía funcional para poder llevar a cabo sus actuaciones en el ámbito de la Universidad". Véase también el Reglamento de la Comisión de igualdad (BOUAH noviembre 2012).

[2]Composición de la comisión asesora para la implantación del I Plan de igualdad (Comisión de igualdad de la Universidad de Alcalá conforme a lo previsto en el artículo 3 del Reglamento de la Comisión), disponible en http://www.uah.es/otros/igualdad/inicio.asp

[3] En dicho Informe, realizado por Elena Mañas, Luis F. Rivera y Álvaro Ruiz (IAES), se incluyen las claves y conclusiones del diagnóstico, lo que nos permite identificar algunos de los grandes objetivos del Plan y definir los ejes de intervención.

medidas, que se acompañan de los indicadores que permitan su seguimiento y evaluación. Por último, en el tercer epígrafe se recopila un glosario básico sobre teoría de género.

Confío y espero que con la colaboración de toda la comunidad universitaria los objetivos de igualdad que aquí se compilan puedan convertirse más pronto que tarde en una realidad.

Remedios Menéndez Calvo,
Directora de la Unidad de igualdad-UAH.

I. INTRODUCCIÓN: MARCO NORMATIVO

El plan de igualdad viene definido en el artículo 46 de la llamada Ley de igualdad como:*"…un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".*A tal fin, la Unidad de igualdad de la UAH diseñó un diagnóstico de situación en mayo de 2013, culminado por la Unidad de Programas y Estudios (Oficina estadística), que permitiera poner en marcha de forma ordenada, a la vista de sus resultados, una estrategia que propicie la implantación de medidas dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de la Universidad.

Se ha tomado como referente normativo, además, junto con las disposiciones legales propias del ámbito universitario[4], la Constitución española (arts. 14 y 9.2 de la Carta Magna de 1978), las Directivas europeas en materia de igualdad a partir de 1986, el Real Decreto 1971/2010 del Estatuto del estudiante universitario, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 7/2007 (EBEP), así como las normas legales y de inferior rango que regulan la no discriminación en la Comunidad de Madrid, y los Estatutos de la UAH. En síntesis, la consolidación vía normativa de las políticas de igualdad de oportunidades entre personas de diferente sexo se ha trasladado a las políticas universitarias a través de la integración de la perspectiva de género en todas las estrategias de gestión y los programas de actuación, pasando mediante la implementación de los planes de igualdad de la mera recomendación de no discriminar a la prescripción de lograr la igualdad entre hombres y mujeres como criterio de excelencia en las Universidades. Esto es, una mayor calidad del sistema educativo.

En la Exposición de motivos de la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, se hace mención al papel de la universidad como transmisor esencial de valores. Se enumera la "igualdad entre hombres y mujeres" como uno de los valores que la Universidad debe cuidar de manera especial. Se dice, literalmente, que: "*El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad"*. Con la promulgación de esta Ley no sólo se impulsa a las universidades para dar respuesta a tal reto, sino que establece ciertos sistemas que puedan contribuir a alcanzar la paridad en los órganos de representación, así como una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación (acorde con el porcentaje que presentan entre las personas con título universitario). Con la reforma de la LOU en 2007 se introducen, al menos formalmente, la creación de programas específicos sobre la igualdad de género.

[4]Con especial observación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, o la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la tecnología y la innovación.

Por su parte, la Ley de la Ciencia fija en su Título Preliminar unos criterios de gobernanza acorde con el objeto del mismo texto legal, entre los que se enumera "*El establecimiento de unas reglas de juego que, además de ser operativas, eficaces y eficientes, sean equitativas, basadas en la igualdad de oportunidades, para el conjunto y para cada uno de los agentes".* También puede leerse en su Preámbulo que *"La perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito*" (desarrollado en la Disposición Adicional Decimotercera). La igualdad de oportunidades es uno de los principios que rigen el sistema de ciencia, tecnología e innovación en España (art. 4). Y en los derechos del personal investigador enumerados en el artículo 14.1 de la Ley 14/2011 – también señalados, en idénticos términos, para el personal técnico al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado (art. 28)– se incluye el *"...respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional".*

En la Exposición de Motivos de la Ley de igualdad de 22 de marzo de 2007 también leemos que, dentro de la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma con carácter específico o sectorial, en "*pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa (...)*". Si consultamos su artículo 25, hallamos el contenido de "*La igualdad en el ámbito de la educación superior":*

1. *Se fomentará la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.*
2. *Y se promoverá, en particular:*
   - *La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*
   - *La creación de posgrados específicos.*
   - *La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.*

El Plan de la UAH ha sido concebido como anual, transversal, integrador, modesto aunque con una gran proyección de futuro, como resultado de un proceso de negociación y consenso en el seno de la Comisión de la Unidad de igualdad, que ha querido subrayar los ejes prioritarios que deben ser objeto de revisión periódica con la finalidad de dar respuesta a las auténticas singularidades del personal de nuestra Universidad[5].

II. CONTENIDOS DEL PLAN

La UAH a través de su Comisión de igualdad es totalmente consciente de los obstáculos que, a día de hoy, persisten todavía para poder alcanzar la igualdad de oportunidades entre su personal, y de su responsabilidad para el fomento de la misma. Más allá del papel protagonista de las Universidades como agentes principales en el desarrollo de la

[5] Siguiendo las indicaciones de la Ley de la Ciencia de 2011 (DA 13ª): "Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad….que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual".

sociedad del conocimiento, debemos asumir desde la UAH nuestro deber para construir un marco de relaciones laborales (y académicas) más democrático e igualitario. Tal compromiso se evidenciará ahora expresamente con la puesta en marcha del Plan de igualdad a iniciativa de la Unidad de igualdad y de su Comisión. La elaboración de este primer plan ha conllevado un proceso de reflexión y debate sobre las necesidades que existen en materia de igualdad de género y con él se quiere avanzar y garantizar la igualdad entre el personal así como del colectivo estudiantil que son los destinatarios de la actividad profesional del personal de administración y servicios, docentes e investigadores o investigadoras.

Este Plan de igualdad implica, por tanto, que la erradicación de la discriminación por razón de sexo es un principio rector de la Universidad, que debe ser transmitido a la comunidad universitaria y al resto de la sociedad. La UAH reafirma su postura ante la igualdad de género y da continuidad a las acciones que ha venido desarrollando hasta el momento, haciéndose un lugar entre las Universidades españolas históricamente comprometidas con el fomento de la igualdad de oportunidades. Por todo ello, se exige también la consideración de otros principios rectores que han de servir de hoja de ruta para la implementación del Plan:

- La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entendida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica. Así como la adopción de acciones positivas que favorezcan ese principio de igualdad.
- El papel central de la Unidad de igualdad para impulsar y apoyar el proceso de la transversalidad de género en la Universidad, de acuerdo con las directrices que emanen de los órganos de gobierno.

El Plan de igualdad de oportunidades para los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad de Alcalá se estructura en tres Ejes prioritarios y nueve Objetivos que se desarrollan en las Acciones o Medidas correspondientes, encaminadas a alcanzar los fines propuestos en cada ámbito de actuación a la vista de los resultados del Diagnóstico, indicando en cada caso el responsable de su puesta en marcha y/o ejecución.

EJES PRIORITARIOS	**OBJETIVOS**	**RESPONSABLES**	**RECURSOS**
1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA DE LA UAH	1.1 Diagnóstico: desarrollar los mecanismos y/o indicadores para conocer las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la UAH así como para incidir en su identificación y corrección.	Equipo Rectoral Gerencia Unidad de igualdad y su Comisión	Partida presupuestaria asignada a tal fin en el Centro de Coste de la Unidad de igualdad
	1.2 Participación: La UAH deberá procurar, en la medida de lo posible, la paridad entre	Equipo Rectoral Secretaría General Consejo de Gobierno Facultades y	

	hombres y mujeres en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma decisiones, así como en los diversos colectivos que conforman la Universidad	Departamentos Unidad de igualdad y su Comisión	
	1.3 Comunicación: visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de la universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas, en especial en materia de lenguaje.	Equipo Rectoral Vicerrectorado de coordinación y comunicación Gerencia Unidad de igualdad y su Comisión	
	1.4 Sensibilizar y visibilizar: desarrollar actividades formativas y campañas divulgativas para toda la comunidad universitaria. Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad.	Vicerrectorado de coordinación y comunicación Unidad de igualdad y su Comisión	Partida presupuestaria asignada a tal fin en el Centro de Coste de la Unidad de igualdad
2. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD	2.1 Docencia: promover progresivamente la transversalidad de género en los contenidos de las distintas áreas de conocimiento (y sus materias). Facilitar la inclusión de itinerarios "en igualdad"	Equipo Rectoral Vicerrectorado de docencia y estudiantes Vicerrectorado de personal docente e investigador	
	2.2 Investigación: Potenciar la investigación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las diferentes disciplinas del conocimiento, y garantizar los recursos necesarios para acceder al conocimiento de los estudios sobre no discriminación por	Equipo Rectoral Vicerrectorado de investigación y transferencia Vicerrectorado de personal docente e investigador Unidad de igualdad y su Comisión	

	razón de sexo, feministas y de género.		
	2.3 Proyección externa: generar transferencia del conocimiento en materia de igualdad; impulsar y fortalecer espacios de intercambio de información y difusión del conocimiento y debate con los distintos agentes sociales	Equipo Rectoral Vicerrectorado de coordinación y comunicación Vicerrectorado de investigación y transferencia Vicerrectorado de extensión universitaria y relaciones institucionales Consejo Social Unidad de igualdad y su Comisión	
3. IGUALDAD EN EL TRABAJO	3.1 Conciliación y corresponsabilidad: tratar de poner en marcha mecanismos que posibiliten la conciliación entre la vida laboral-académica y personal de PDI y PAS, garantizando el reparto de responsabilidades familiares en condiciones reales de igualdad entre mujeres y hombres.	Equipo Rectoral Consejo Social Gerencia Vicerrectorado de personal docente e investigador Vicerrectorado de investigación y transferencia Comités de Empresa Juntas de personal Unidad de igualdad y su Comisión	
	3.2 Condiciones laborales: acceso al empleo, formación y promoción profesional y otras cuestiones vinculadas a las relaciones laborales del PDI y PAS.	Equipo Rectoral Consejo Social Gerencia Vicerrectorado de personal docente e investigador Vicerrectorado de investigación y transferencia Comités de Empresa Juntas de personal Unidad de igualdad y su Comisión	

1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA DE LA UAH

1.1 Diagnóstico: La UAH elaborará un sistema de diagnóstico continuo basado en un conjunto de indicadores básicos que hará públicos de forma periódica para verificar el cumplimiento del I Plan de igualdad. Y ampliar y profundizar en su contenido.

Acción 1.1.1 Verificar que el sistema de información de datos se lleva a cabo teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Acción 1.1.2 Profundizar en la incorporación de la variable sexo en todas las estadísticas de la UAH.

Acción 1.1.3 Analizar cualitativamente los datos desagregados por sexo del diagnóstico de situación (cuantitativo) para conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres en el ámbito universitario.

Acción 1.1.4 Contemplar en los informes y estudios elaborados por la UAH la situación y evolución de la Universidad en lo relativo a la igualdad de género, de acuerdo de con la naturaleza específica de cada documento.

1.2 Participación: La UAH fomentará la participación de las mujeres en la vida universitaria, y velará, en la medida de lo posible, para que en la composición de los órganos de gobierno o en cualquier otro órgano colegiado de la Universidad se dé cumplimiento de la normativa sobre igualdad entre hombres y mujeres.

Acción 1.2.1 Evaluar los resultados de los diferentes procesos electorales para constatar la presencia de mujeres.

Acción 1.2.2 Realizar un informe sobre los obstáculos, subjetivos y objetivos, que impiden o dificultan la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de toma de decisión.

Acción 1.2.3 Instar a las Facultades y a los Departamentos a que consideren uno de sus objetivos el equilibrar la presencia de mujeres y hombres entre sus miembros de dirección.

Acción 1.2.4 Fomentar la paridad entre mujeres y hombres en las candidaturas para las elecciones a Claustro y las de Junta de Facultad, así como para las de miembros en los demás órganos de gobierno.

Acción 1.2.5 Velar por la presencia equilibrada de hombres y mujeres entre los miembros designados del Consejo de gobierno, Equipo rectoral o Decanales y de Dirección.

Acción 1.2.6 Estimular la presencia de mujeres en la Dirección de los Departamentos.

Acción 1.2.7 Informar a los órganos de gobierno de la Universidad de la situación y evolución de la UAH en lo relativo a la igualdad de género, con el fin de que puedan implementar las políticas que consideren más adecuadas al respecto.

1.3 Comunicación: Desarrollar una cultura de responsabilidad social y corporativa en materia de igualdad, a través de la labor del equipo de Comunicación institucional, que tendrá que poner en valor el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acción 1.3.1 Velar por la erradicación del sexismo, y promover la igualdad de género en todas las formas de comunicación, tanto interna como externa.

Acción 1.3.2 Promover la erradicación del sexismo en el lenguaje y facilitar la instauración paulatina de un lenguaje no sexista, fomentando que la documentación institucional académica y administrativa manejada entre toda la comunidad universitaria haga un uso correcto del lenguaje.

Acción 1.3.3 Informar sobre las actividades que favorecen la igualdad de oportunidades, en el marco general de la política de comunicación de la UAH.

Acción 1.3.4 Aplicar 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 escrito como a las imágenes y contenidos.

Acción 1.3.5 Revisión, desde la perspectiva de género, de los contenidos de la página web de la Universidad, así como de los boletines electrónicos, con la aspiración de hacer más visible la igualdad de oportunidades.

1.4 Sensibilizar y visibilizar: Implementar estrategias de sensibilización y movilización socio-cultural dirigidas a toda la comunidad universitaria para lograr la visibilidad equilibrada y paritaria de hombres y mujeres en la UAH

Acción 1.4.1 Jornada de presentación del Plan de igualdad a la comunidad universitaria.

Acción 1.4.2 Actos divulgativos y entrega de folletos informativos en los diferentes Centros de la UAH para presentar la síntesis del Plan.

Acción 1.4.3 Sesiones formativas en materia de igualdad con autoridades académicas y administrativas responsables de la aplicación del Plan de la UAH.

Acción 1.4.4 Difusión de los planes de igualdad en el marco general de la política de comunicación de la UAH.

Acción 1.4.5 Diseñar y poner en marcha actividades formativas de sensibilización que tengan por objeto la no discriminación por razón de género y la igualdad de oportunidades entre personas de diferente sexo.

Acción 1.4.6 Programar actividades formativas en materia de violencia de género y difundir criterios para identificar (evitar y eliminar) situaciones de violencia sexista en cualquiera de sus manifestaciones.

Acción 1.4.7 Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la institución universitaria, promocionando a docentes, investigadoras y mujeres del PAS para reconocimientos académicos e institucionales de la UAH.

Acción 1.4.8 Impulso del papel de la Unidad de igualdad como agente clave en la coordinación de las acciones y actividades desarrolladas por la UAH en materia de género e igualdad, de acuerdo con las directrices fijadas por los órganos de gobierno de la UAH.

2. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

2.1 Docencia: Fomentar la óptica de género en los estudios de grado. Impulsar los Estudios de Género en los programas de posgrado. Y crear materiales docentes ajustados a la normativa legal sobre igualdad de oportunidades y no discriminación.

Acción 2.1.1 Garantizar a todo el alumnado de la UAH una oferta adecuada de materias sobre igualdad de género y el reconocimiento de la adquisición de competencias en tal sentido.

Acción 2.1.2 Llevar a cabo actividades de formación (curriculares) que fomenten la igualdad de trato entre mujeres y hombres y una cultura del respeto desde la óptica del género en el ámbito universitario.

Acción 2.1.3 Facilitar o propiciar la oferta de Másteres y doctorados en estudios interdisciplinares de género.

Acción 2.1.4 Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia en la UAH.

Acción 2.1.5 Incentivar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados con un enfoque de género.

Acción 2.1.6 Sensibilizar y formar al PDI mediante acciones destinadas a facilitar las herramientas de género adecuadas para las distintas materias y disciplinas.

Acción 2.1.7 Generar una bibliografía básica sobre la integración de la dimensión de género en las diferentes Áreas de conocimiento.

Acción 2.1.8 Integrar la perspectiva de género en los proyectos y grupos de innovación docente.

2.2 Investigación: Promover la presencia activa de mujeres en investigación. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de las investigaciones. Difundir la investigación realizada desde una óptica de género.

Acción 2.2.1 Elaborar una estrategia institucional que fomente la presencia de mujeres como investigadoras principales y promueva su formación en gestión de proyectos.

Acción 2.2.2 Incentivar la presencia de las mujeres en todas las convocatorias del programa de ayudas para la investigación de la UAH (grupos, movilidad, etc.) mediante acciones positivas en las correspondientes bases.

Acción 2.2.3 Fomentar la investigación en Estudios de mujeres, feministas o de género.

Acción 2.2.4 Visibilizar mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género, así como las investigaciones realizadas por mujeres.

Acción 2.2.5 Garantizar los recursos necesarios para acceder al conocimiento promovido por los estudios de género (fondos bibliográficos, recursos electrónicos, etc.).

2.3 Proyección externa: Consolidar la transferencia del conocimiento en materia de igualdad.

Acción 2.3.1 Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de los resultados de la investigación en estudios de género, y de las investigaciones realizadas por mujeres.

Acción 2.3.2 Facilitar la creación de estructuras cuyo finalidad sea el conocimiento e investigación de las mujeres, relaciones de género y feminismo.

Acción 2.3.3 Introducir y publicar normas específicas en la contratación con servicios externos, de manera que las empresas adjudicatarias demuestren fehacientemente que están cumpliendo con el principio de igualdad de oportunidades por razón de sexo.

Acción 2.3.4 Potenciar la difusión de investigaciones, tesis doctorales, TFG, TFM y en general estudios sobre relaciones de género en soportes telemáticos para ampliar su conocimiento por la sociedad en general.

Acción 2.3.5 Promover la presencia de mujeres para los Doctorados *honoris causa.*

Acción 2.3.6 Introducir la perspectiva de género en las actividades de colaboración con la educación preuniversitaria (secundaria y bachillerato).

3. IGUALDAD EN EL TRABAJO

3.1 Conciliación y corresponsabilidad: La UAH prestará una especial atención a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de PDI y PAS; asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.

Acción 3.1.1 Promover el disfrute de los derechos de conciliación del personal de la Universidad, facilitando el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, etc. reconocidos por la normativa vigente y en los convenios colectivos de aplicación en la UAH.

Acción 3.1.2 Impulsar la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidado de familiares en situación de dependencia (por edad y/o salud).

Acción 3.1.3 Facilitar la elección de horarios a las personas que justifiquen necesidades familiares, velando por el cumplimiento del derecho a conciliar (adaptación de la duración y distribución de la jornada).

Acción 3.1.4 Tomar en consideración el tiempo dedicado a la atención de responsabilidades familiares (personas dependientes), de manera que dicha dedicación no influya negativamente en las evaluaciones para la promoción profesional y/o en investigación, para PAS y PDI, respectivamente.

Acción 3.1.5 Ajustar los horarios de las reuniones internas en la UAH de manera que no interfieran con la vida personal y/o familiar, recomendándose acordar previamente su duración y hora de conclusión, preferiblemente, no más allá de las 18:00hs.

Acción 3.1.6 Refuerzo, difusión y continuidad de las políticas o iniciativas desarrolladas hasta ahora por la Universidad cuya finalidad sea facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

3.2 Condiciones laborales: Se respetará la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción en el mismo y en las condiciones laborales del personal de la UAH, con especial atención al acoso.

Acción 3.2.1 Velar por la 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) no comporten discriminación directa o indirecta. Salvo justificación por motivos de urgencia, todas las convocatorias exigirán un Informe de género motivado del proceso de selección.

Acción 3.2.2 Analizar las convocatorias de empleo público para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita. E introducir la óptica de género en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la Universidad.

Acción 3.2.3 Revisión de la definición de los puestos de trabajo para garantizar su neutralidad y transparencia.

Acción 3.2.4 Incentivar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible, en la composición de los Tribunales de selección y Comisiones de valoración referentes a concursos de méritos.

Acción 3.2.5 Garantizar la igualdad real en el acceso a las categorías o grupos profesionales. Eliminar, de los requisitos o criterios determinantes en la clasificación de

los grupos profesionales, todo elemento que pueda inducir a discriminación directa o indirecta.

Acción 3.2.6 En las categorías profesionales en las que un sexo se encuentre infrarepresentado, se adoptarán medidas de acción positiva con el fin de que puedan acceder a la promoción profesional a igualdad de méritos.

Acción 3.2.7 Incluir contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa del PAS y del PDI. Se incentivará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en tales actividades de formación en género.

Acción 3.2.8 Difusión del Código de conducta ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo elaborado por la Comisión de la Unidad de igualdad.

Acción 3.2.9 Aprobación de un Protocolo de actuación en la prevención y erradicación del Acoso sexual y por razón de sexo (acciones punitivas).

Acción 3.2.10 Garantizar el acceso de la representación del personal a la información sobre el contenido del Plan de igualdad de la UAH y la consecución de sus objetivos.

Las medidas concretas del Plan se pondrán en marcha en el curso académico 2015/2016 y se mantendrán vigentes en tanto no se apruebe un nuevo plan en Consejo de Gobierno, sin perjuicio del proceso de SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN llevado a cabo por la Comisión de igualdad, encargada de revisar el contenido del Plan anualmente y elevar al Consejo las propuestas oportunas, a través de los órganos de gobierno correspondientes. En tal sentido, se deberá ampliar y profundizar también en el diagnóstico para seguir trabajando en la actualización y mejora del contenido de los sucesivos planes. Será el Consejo de Gobierno quien aprobará en última instancia las oportunas modificaciones.

Todo plan de igualdad debe ir precedido de un análisis previo que refleje la situación de la entidad para la cual se diseña, en este caso la UAH, y que sirva como punto de partida para el establecimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres que en él se proponen. A expensas de una nueva revisión por parte de la Comisión de igualdad para mejorar la calidad de los datos recogidos y las valoraciones iniciales del Informe realizado por el IAES adjunto al Plan, también se debe realizar en fase de seguimiento y evaluación un diagnóstico cualitativo; el éxito del resultado de un buen diagnóstico pasa por la incorporación paulatina de información cualitativa que evite una posible visión sesgada e irreal de la situación de la Universidad de Alcalá en materia de igualdad de oportunidades. A estos efectos, para completar los datos existentes en el momento de aprobación del I Plan, se propone realizar un "Estudio de campo" desde Gerencia, con supervisión y apoyo técnico de la Unidad de igualdad, que podría consistir en una encuestación a una muestra significativa del personal de la UAH (PDI y PAS, laboral y funcionario) y sesiones con grupos de trabajo en los que realizar entrevistas con los mismos colectivos.

III.GLOSARIO

En orden a asegurar la aplicación efectiva del Principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión de igualdad describe a continuación un marco conceptual a tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y su normativa concordante, con carácter informativo:

Acciones positivas: Medidas de carácter temporal que pretenden garantizar las mismas condiciones de partida para el grupo con desventajas sociales, con el objeto de garantizar su acceso a los recursos en igualdad de oportunidades [Art. 11.1 LOI 3/2007]
Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo [Art. 7 LOI 3/2007]
Composición equilibrada / Democracia paritaria: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% [DA 1ª LOI 3/2007].
Conciliación: Introducción de sistemas de permisos, medios y políticas que faciliten la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares o personales [Art. 44 LOI 3/2007]
Corresponsabilidad: La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el pleno y libre desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación real y efectiva entre ambos sexos. La necesidad de hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones [Plan estratégico nacional de igualdad de oportunidades]
Desagregación de datos por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades del género [Comisión Europea (1998)]
Discriminación directa: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable [Arts. 6.1, 7.3, 7.4, 8, y 9 LOI 3/2007]
Discriminación indirecta: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados [Arts. 6.2, 6.3, y 10 LOI 3/2007]
Empoderamiento: Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos [Comisión Europea (1998)].
Estereotipos: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según las diferencias de género creadas cultural y socialmente [Comisión Europea (1998)]
Género: Es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras que el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres construído culturalmente y

con claras repercusiones socio-laborales y económicas [IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekin, 1995)]

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil [Art. 3 LOI 3/2007].

Principio de igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social[Comisión Europea (1998)]

Principio de no discriminación: tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual [Art. 2.1 LOI 3/2007].