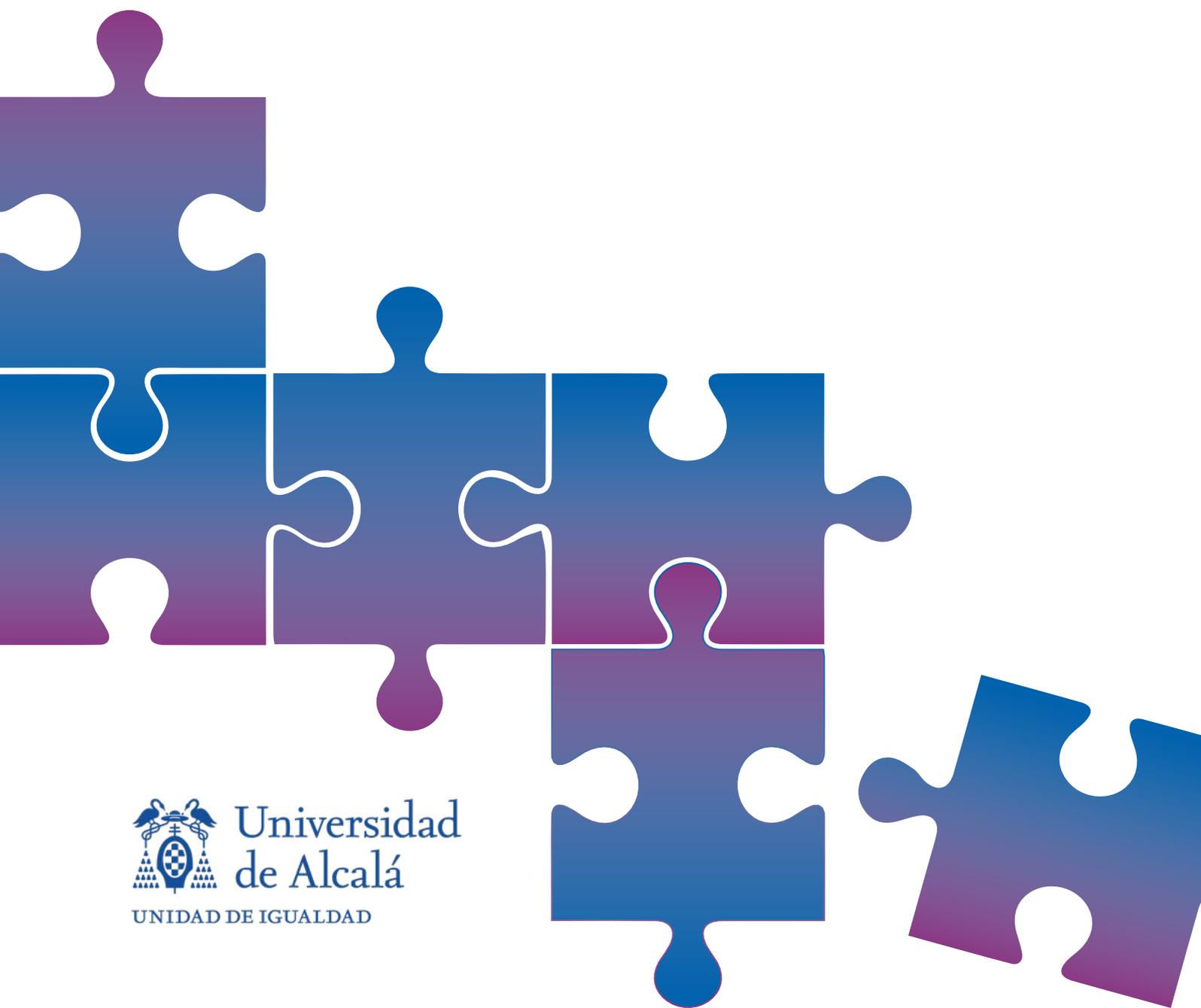


# II Plan de Igualdad de oportunidades para el personal de la **Universidad de Alcalá**



# II Plan de igualdad de oportunidades para el personal de la Universidad de Alcalá

Aprobado por la Comisión Negociadora y Redactora  
en sesión de 24 de marzo de 2023

# ÍNDICE

<b>I. CONTEXTO NORMATIVO. ANTECEDENTES</b>	<b>4</b>
<b>II. ESTRUCTURA Y CONTENIDO</b>	<b>6</b>
EJE 1: Cultura de igualdad y transversalidad de género en la UAH	15
EJE 2: Igualdad de oportunidades en el trabajo: acceso, promoción profesional, formación y retribución	20
EJE 3: Docencia, investigación y transferencia	23
EJE 4: Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	27
EJE 5: Prevención de la violencia de género, violencia o acoso sexual, y acoso por razón de sexo	31
<b>III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>33</b>
<b>IV. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA</b>	<b>33</b>
IV.1.- Unidad de igualdad (contacto)	33
IV.2.- Guías (Buenas prácticas)	34
IV.3.- Otros recursos [Web]	34
IV.4.- Breve glosario	34

## I. CONTEXTO NORMATIVO. ANTECEDENTES

A pesar del reconocimiento formal de la igualdad entre personas de diferente sexo por parte de la legislación nacional –y a nivel internacional y europeo– la igualdad de trato de mujeres y hombres está lejos todavía de ser una realidad<sup>1</sup>. La Universidad de Alcalá (UAH) afronta la necesidad de impulsar y fortalecer las políticas universitarias en la materia, para eliminar las potenciales discriminaciones por razón de sexo, favorecer la conciliación corresponsable, incorporar el enfoque de género en los procedimientos de organización y gestión, y con carácter general, facilitar el desarrollo de la vida personal y familiar de las personas que integran su comunidad universitaria en el ámbito laboral y de convivencia social.

La aprobación de este II Plan de igualdad se asume con la certeza de que será un importante instrumento para toda la comunidad universitaria, para su personal en particular y, por lo tanto, también para el estudiantado. Nuestra universidad tiene la convicción –no sólo con base normativa, sino de políticas propias de actuación<sup>2</sup>– de que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio legal de fundamento constitucional que, con el auspicio de los ODS-2030 de Naciones Unidas, debe hacer a nuestra institución más justa, inclusiva y sostenible. La UAH reitera mediante este II Plan de igualdad de oportunidades para los trabajadores y las trabajadoras su compromiso contra la discriminación por razón de sexo. Dando continuidad al I Plan vigente desde 2015, y tras la revisión de las estrategias generales que propiciaron su implementación, la Universidad de Alcalá quiere luchar por la equiparación de derechos de todas las personas destinatarias de este II Plan.

Cabe recordar, también, que desde 2009 la Universidad ha apostado decididamente por las políticas de igualdad, cuyo punto de inflexión se halla en la creación en 2012 de la Unidad de Igualdad (art. 226 bis Estatutos-UAH). Tras aquella fase inicial de paulatina

---

<sup>1</sup> Como marco normativo de referencia podemos destacar, sin ánimo de exhaustividad, los Artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género, la Ley Orgánica la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 15/2022 Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, o la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía integral de la libertad sexual y erradicación de todas las violencias sexuales. Así como el Real Decreto-Ley 6/2019, de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Y, por supuesto, la Ley 14/2011 de la Ciencia, la tecnología y la innovación, la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, y la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>2</sup> La negociación paritaria del presente plan tiene naturaleza voluntaria, al no verse la Universidad obligada a pactarlo, como Administración Pública, no compelida por la normativa aprobada en 2020 para las empresas privadas. La UAH se comprometió en 2021 a la elaboración de su II Plan anticipándose al mandato normativo de la Ley 31/2022 de Presupuestos generales del Estado para el año 2023 (Disp. Final 24ª) que modifica el EBEP al loor de la previsto en el “Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI” de noviembre de 2022.

atención a las cuestiones relativas a la igualdad de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, se ha ido consolidando la labor de la Unidad de Igualdad –junto a la tarea desarrollada por la Comisión (paritaria) de Igualdad de la Universidad de Alcalá–, a pesar de no haber podido contar siempre con la dotación de recursos económicos y humanos deseables, lo que quiere subsanar en buena medida este nuevo plan acorde con la nueva legislación universitaria a nivel estatal<sup>3</sup>.

Desde 2007 se ha constatado que los planes de igualdad son el principal instrumento de intervención para hacer valer el marco normativo antidiscriminatorio dentro de las empresas privadas y las instituciones públicas. Una universidad pública como la UAH, no puede eludir su compromiso de aprobación de un segundo plan –consciente del contexto socio-económico, cultural y jurídico en el que se enmarca–, para institucionalizar sus políticas de igualdad, como centro de enseñanza superior universitaria y de investigación, transmisora del saber y del conocimiento.

La Universidad de Alcalá, comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades para todos sus miembros, ha ido consolidando la puesta en marcha de políticas universitarias que integran la perspectiva de género en todas sus estrategias de gestión y sus programas de actuación. El principal objetivo de este II Plan es establecer un entorno propicio para que la igualdad por razón de sexo deje de ser un reto o, incluso, un hándicap. Así, la UAH muestra una vez más su firme voluntad de construir un marco de relaciones laborales y académicas democrático e igualitario, compromiso que ya se evidenció con la puesta en marcha del I Plan de igualdad.

La UAH sabedora de que todavía persisten algunas diferencias y obstáculos que impiden la igualdad plena de oportunidades para todo el personal que trabaja y convive en la universidad, volvió a ejercer su responsabilidad y en el año 2021 solicitó a la Unidad de Igualdad que iniciara el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad. El 11 de mayo de ese mismo año se inició la primera fase para el diseño y elaboración del II Plan de Igualdad con la constitución de la Comisión Negociadora y Redactora del II Plan de Igualdad (CNR). Sus integrantes, además de los representantes del Equipo de Gobierno de la universidad, son las personas designadas en representación de los diferentes colectivos que forman la plantilla de la UAH, como son el personal docente e investigador (PDI) y el personal

---

<sup>3</sup> En cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional 12ª de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de universidades, que establece que “*las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres*”, el art. 226.bis de los Estatutos de UAH contempla la creación y puesta en marcha de su Unidad de Igualdad, cuyo objetivo principal es favorecer las políticas de igualdad de género en el seno de la Universidad de Alcalá. La Unidad de Igualdad de la Universidad de Alcalá ofrece un servicio especializado para el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad, y que tiene por objeto el impulso, desarrollo, coordinación y evaluación de todas aquellas políticas de igualdad de oportunidades adoptadas en y desde la UAH que favorezcan la no discriminación entre personas de diferente sexo en el ámbito universitario. Para conocer el actual Equipo de trabajo y la Composición de la Comisión de igualdad, véase <https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/compromiso-social/igualdad/#comision-de-igualdad>

de administración y servicios (PAS) –laboral y funcionario–, siendo también invitado a participar el colectivo estudiantil y la Directora de la Unidad de Igualdad<sup>4</sup>. Una vez constituida la Comisión, la siguiente fase en el diseño y elaboración del II Plan de Igualdad consistió en la realización de un Diagnóstico previo de situación [Anexo I] que fue encargado a un equipo de investigación del Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES) coordinado por la profesora Dña. Elena Mañas.

## II. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El diagnóstico es, como establece la legislación vigente, la base sobre la que se ha de diseñar el II Plan de igualdad y debe aportar una radiografía completa y objetiva sobre la realidad en la que se encuentra el personal que trabaja en la Universidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. El II Plan se diseña con el fin último de fijar las medidas tendentes a garantizar la erradicación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. En ese sentido, el Plan hace suya –de manera transversal en todas las políticas– una de las líneas estratégicas de nuestra Universidad comprometida con el cumplimiento de los ODS-2030 ONU y, en concreto, con el Objetivo nº 5: Igualdad de género. De hecho, la elaboración de este segundo plan –dando continuidad al hasta ahora vigente Plan en la UAH– se ha desarrollado en el marco de un proceso de reflexión y debate sobre las necesidades que existen en materia de igualdad entre mujeres y hombres en este entorno universitario. En ambos Planes se puede identificar un denominador común, en base al preceptivo diagnóstico de situación –y culminada la evaluación del I Plan–, consistente en establecer nuevos objetivos y acciones ambiciosas que propicien la igualdad entre todos los colectivos que forman parte de la Universidad, sin olvidar las singularidades de la Universidad de Alcalá que se han evidenciado en la labor de seguimiento de las medidas implementadas desde 2015 o que han resultado pendientes de ejecución.

El informe realizado sobre el diagnóstico de situación establece una comparativa desde el momento de elaboración del primer diagnóstico (curso 2012-2013, que fue el último curso considerado en el primer diagnóstico) hasta el último curso con información disponible (en su mayoría correspondiente al curso 2020-2021). Los resultados de la investigación permiten conocer la realidad más reciente en materia de igualdad entre

---

<sup>4</sup> De mayo de 2021 a marzo de 2022 asumió la Presidencia de la CNR la Vicerrectora de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria la Dra. D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Jesús Such Devesa. Era entonces Directora de la Unidad de Igualdad la Prof<sup>a</sup> Adoración Pérez Troya y Adjunta a la dirección la Prof<sup>a</sup> Inmaculada Cebrián López. Las personas integrantes de la Comisión en el periodo 2021/2023 que han participado en la elaboración son: D. Ángel Abarca Pascual, D. Antonio Bermejo Loeches, D<sup>a</sup> Inmaculada Cebrián López, D<sup>a</sup> Beatriz Díaz Díez-Picazo, D<sup>a</sup> Zoila Gándara Barreiro, D. Julio García Arribas, D. José María de León Molinet, D<sup>a</sup> Montserrat Guzmán Peces, D<sup>a</sup> María del Carmen Martínez Plaza, D. Marcos Marvá Ruiz, D. Javier de la Mata de la Mata, D<sup>a</sup> Remedios Menéndez Calvo, D<sup>a</sup> Alice Luminita Petre Buján, D<sup>a</sup> Lorena M. Pizarro Rubio, D. Sebastián Sánchez Prieto, y D<sup>a</sup> Rosa Sierra Molina.

mujeres y hombres en la UAH que, al ser completada con un análisis de la evolución, también sirve para detectar cuáles han sido las tendencias de cambio en relación con la igualdad de género a lo largo de estos últimos años en los que ha estado vigente el I Plan de Igualdad que fue aprobado en 2015. Cabe destacar que el progreso ha sido significativo, pero todavía existen desequilibrios y brechas de género que son, por tanto, las metas que debe alcanzar el II Plan de Igualdad. Este Plan ha de basarse en objetivos reales a alcanzar con medidas eficaces que puedan ser monitorizadas y evaluadas mediante el uso de indicadores que aporten información sobre sus impactos y logros.

Las principales conclusiones del Diagnóstico de situación sugieren que, a pesar de haberse mantenido en el tiempo una dinámica llena de avances en casi todos los elementos y variables analizados, gracias a la implementación del I Plan, persisten algunas diferencias notables entre hombres y mujeres que ponen de manifiesto, entre otras cuestiones, la infrarrepresentación femenina en ciertos ámbitos de la vida universitaria.

Así, desde el punto de vista de la segregación horizontal destaca la feminización del personal de administración y servicios (PAS) y, aunque las mujeres han ganado peso entre el personal docente e investigador (PDI), hasta tal punto que prácticamente la situación es paritaria entre hombre y mujeres, todavía se observa cierta masculinización en los grupos de edad más avanzada. Por otro lado, hay algunos Departamentos que están fuertemente feminizados o masculinizados, siendo predominante esto último, hasta tal punto que pueden encontrarse casos en los que hay una representación de mujeres inferior al 20 por ciento. En cambio, dentro del PAS hay una alta feminización en los puestos que proporcionan servicios administrativos de nivel general, con un 70,9 por ciento de mujeres; sin embargo, casi la totalidad de los puestos de personal de mantenimiento y servicios están ocupados por hombres, habiendo solo un 7,3 por ciento de mujeres.

También se aprecian signos de segregación vertical, sobre todo por el efecto de lo que se conoce como “techo de cristal”. La consolidación de la carrera profesional de las mujeres que son docentes e investigadoras es más lenta y con tendencia a encontrar su techo en la categoría de Titular de Universidad. En el caso del PAS laboral, la presencia de mujeres es la máxima categoría (grupo A) es baja. Así mismo, tras el análisis de la participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la universidad, la presencia de mujeres está lejos de alcanzar el referente del 40 por ciento para lograr la paridad, como, en ocasiones, también ocurre en los de órganos de representación del personal.

Desde el punto de vista retributivo, hay una brecha salarial claramente desfavorable a las mujeres. En el colectivo de PDI, en el año 2020, las mujeres ganaban un 14,7 por ciento menos que los hombres. Esta brecha salarial es consecuencia de diferentes factores. Por un lado, a pesar de que no hay diferencias en el salario base de mujeres y hombres, las remuneraciones por complementos son desfavorables para las mujeres, lo que de alguna manera refleja la mayor dificultad de las mujeres para llegar a acumular los mismos méritos

que los hombres. Así, por ejemplo, destaca que la brecha es mayor entre el PDI con más de 60 años, debido a que ellas han acumulado menos méritos, y entre quienes tienen 30-39, debido a que a ellas les resulta más difícil empezar a acumular méritos en el tramo de edad en el que se comienzan a tomar las decisiones sobre maternidad. Por otro lado, la composición por categorías del profesorado explica una parte de la brecha, pues hay un menor número de mujeres catedráticas. En el caso del PAS, también existe una brecha salarial, aunque cuantitativamente menor que en el caso del PDI, que se explica por la baja presencia de mujeres en las categorías con remuneraciones más elevadas.

Entre las recomendaciones que se deducen del análisis de diagnóstico, resulta aconsejable acometer ciertas acciones que, al recogerse en el II Plan, ayudarán a que se siga avanzando por el camino de la igualdad entre hombres y mujeres:

En primer lugar, sin duda, se debe seguir impulsando la cultura de igualdad y a la transversalización del género en todos los ámbitos de la vida universitaria, profundizando en la formación y sensibilización de la comunidad universitaria y en la difusión de los avances realizados y herramientas disponibles.

Además, en segundo lugar, es necesario mejorar y sistematizar la información que hay disponible sobre el personal que trabaja en la Universidad, para que el acceso sea generalizado y se pueda conocer, de manera desagregada, la proporción de hombres y mujeres en todos los ámbitos universitarios, incluyendo, como es natural, los capítulos referidos a las remuneraciones del personal, sin olvidar cuál es la composición de las comisiones de todo tipo que existen en los órganos de control y gestión de la Universidad.

Es también necesario, en tercer lugar, prestar atención especial a la plantilla que se encuentra dentro de la franja de edad entre los 30 y los 39 años, para tratar de fomentar la puesta en marcha de mecanismos que faciliten la conciliación y permitan que las mujeres acumulen los méritos necesarios para progresar en su carrera profesional.

Asimismo, un cuarto elemento a destacar sería la necesidad de profundizar en el análisis de las barreras, muchas de ellas invisibles, que impiden que las mujeres accedan a los niveles más altos de la carrera académica y profesional universitaria, detectando cuáles son las dificultades que encuentran las profesoras para llegar a alcanzar la categoría de mayor rango, Catedráticos/as de Universidad, y así poder evitar las numerosas repercusiones que ello tiene en múltiples frentes como son la brecha en retribuciones, la participación desigual en órganos de gobierno, comisiones y tribunales, órganos de representación, etc.. Así como identificar qué impide a las mujeres del personal laboral de servicios alcanzar la categoría superior A. Tanto es así que para conseguir la igualdad salarial se ha de facilitar la promoción y el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, tanto en el PDI como en el PAS, incentivando a que asuman puestos de mayor responsabilidad en la administración y en la gestión.

Y por último, pero no por ello menos importante, hay pleno consenso en la idea de continuar con el reforzamiento de las políticas y herramientas para erradicar las violencias sexistas en el entorno universitario, y comenzar a considerar la violencia de género como un ámbito especial al que prestar igualmente atención específica.

Este II Plan además de atender las necesidades detectadas por el diagnóstico, sirve para dar continuidad a todos y cada uno de los objetivos y medidas que se han venido desarrollando hasta el momento en el marco del I Plan de Igualdad de la UAH y mantiene sus mismos Principios Rectores:

- La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entendida como ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida universitaria.

- El papel de la Unidad de Igualdad como centro impulsor y de apoyo de la transversalidad de género en la Universidad, conforme a las directrices que marquen los órganos de gobierno en la tarea de materialización de las Acciones del Plan, junto con la Comisión (paritaria) de Igualdad de la UAH.

El II Plan de Igualdad se estructura en 5 Ejes prioritarios, que se desarrollan en un total de 17 objetivos con 92 acciones o medidas [Anexo II], todo ello encaminado a alcanzar las metas que, de acuerdo con el Diagnóstico realizado, permitirán que la Universidad de Alcalá logre avanzar hacia la anhelada igualdad “real y efectiva” de hombres y mujeres.

Este Plan de Igualdad ejerce su ámbito de intervención abarcando, en gran medida, a toda la comunidad universitaria. No obstante, buena parte de sus acciones se focalizan en desarrollar Acciones que favorezcan la igualdad entre el personal que trabaja en la Universidad (PAS y PDI), quedando establecidas sólo de manera incidental algunas medidas cuyo beneficio se extenderá al colectivo estudiantil.

En cuanto a su contenido material, a continuación, se presenta una tabla que resume los Ejes y sus correspondientes objetivos, detallando los organismos responsables para su implementación y cumplimiento con independencia de que en el futuro pueda cambiar quién habrá de ser el órgano encargado o competente en cada materia. Se añade también información sobre la necesidad de dedicar medios y recursos financieros para implantación de los objetivos y sus acciones, indicando si se considera conveniente que haya una partida presupuestaria específica para ello<sup>5</sup>. Y finaliza este epígrafe con la enumeración y descripción de cada una de las Acciones pactadas para su implantación, seguimiento y evaluación en la UAH. Todo lo cual, en fin, se aglutina en el ya citado **Anexo II**.

---

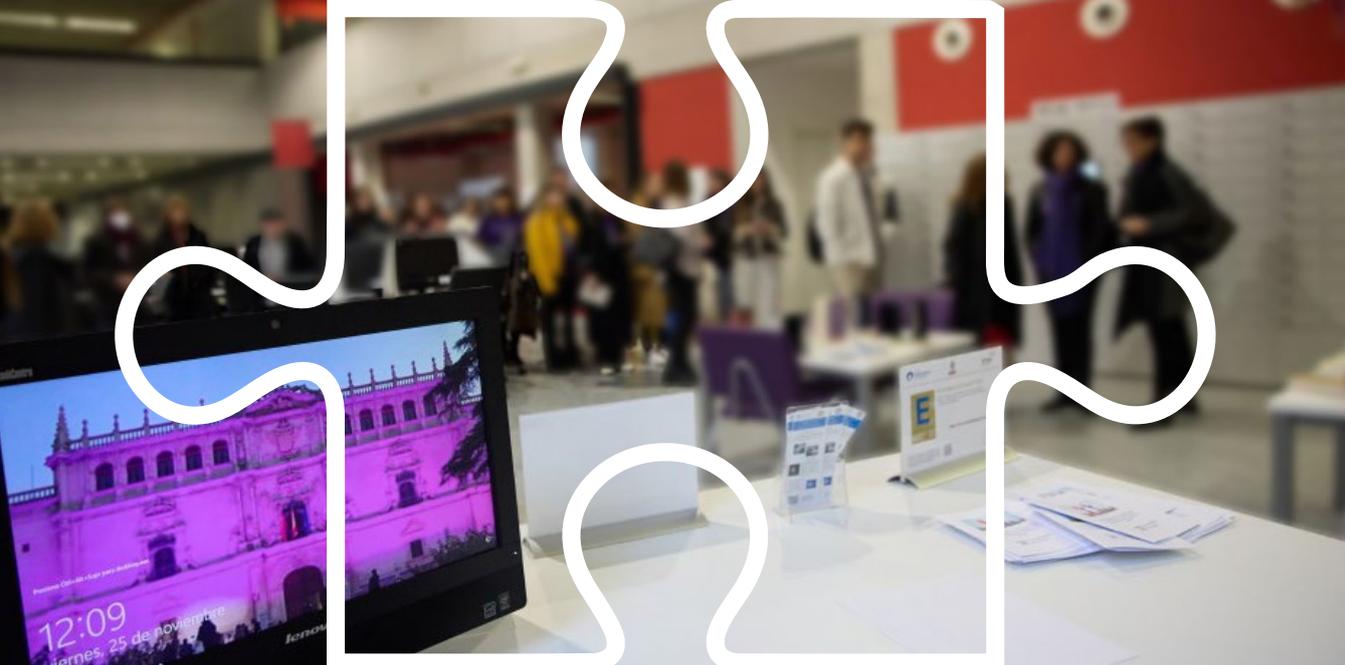
<sup>5</sup> Según el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, es necesaria la “Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
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	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Consejo de Estudiantes (CEUAH) Decanatos y Dirección de centros Dirección del Servicio de Biblioteca Gabinete del Rector Oficina Tecnológica y de Equipamiento Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Partida presupuestaria específica
	Objetivo 2: Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal a todas las actuaciones de la Universidad de Alcalá	Unidad de igualdad Comisión de igualdad Claustro Consejo de Gobierno Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos. Gabinete del Rector Gerencia Órganos de representación del personal Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Partida presupuestaria específica
	Objetivo 3: Incorporación de la perspectiva de género en la gestión, organización y representación	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos Gerencia Órganos de representación Secretaría General Vicerrectorados	

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
	Objetivo 4: Medidas transversales de difusión, divulgación y formación en materia de igualdad en la UAH	Unidad de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos Equipo de Dirección Gerencia Oficina Tecnológica y de Equipamiento Servicio de Comunicación y marketing institucional Servicio Prevención Riesgos Laborales Vicerrectorados	Partida presupuestaria específica
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	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	
	Objetivo 2: Igualdad de oportunidades y de trato en la formación del personal que trabaja en la UAH	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Gerencia 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 Vicerrectorados	Partida presupuestaria específica
	Objetivo 3: Igualdad retributiva: eliminación de la brecha salarial por género en la UAH	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Partida presupuestaria específica

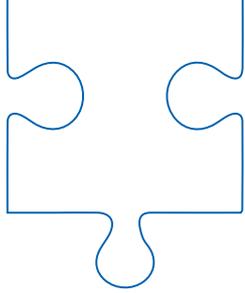
EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
EJE 3: Docencia, investigación y transferencia.	Objetivo 1: Fomento y desarrollo de la igualdad en la docencia y el estudio en la Universidad de Alcalá	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Grado y Acceso Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital	Partida presupuestaria específica
	Objetivo 2: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en investigación favoreciendo el acceso de las mujeres a la investigación	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Comisión de Investigación	Partida presupuestaria específica
	Objetivo 3: Garantizar e intensificar la Igualdad de género en la transferencia de conocimiento	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Consejo Social Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Partida presupuestaria específica
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	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Direcciones de los Departamentos. Gerencia Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	
	Objetivo 2. Transición de una cultura y organización del trabajo exclusivamente presencial hacia el desempeño por objetivos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Equipo de Dirección Gerencia Vicerrectorado de Gestión de la Calidad	Partida presupuestaria específica

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ÓRGANOS Y AGENTES RESPONSABLES	RECURSOS
	Objetivo 3. Reconocimiento de beneficios sociales y ayudas no salariales a la conciliación y a la corresponsabilidad	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Gestión de la Calidad Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	
	Objetivo 4. Introducción de mejoras en los permisos legales para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado	Partida presupuestaria específica
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	Unidad de igualdad Comisión de Igualdad Gabinete del Rector Oficina Tecnológica y de Equipamiento Secretaría General Servicio de Comunicación y marketing institucional Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	Partida presupuestaria específica
	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	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Gerencia Secretaría General Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Estudios de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria Vicerrectorado de Grado y Acceso Vicerrectorado de Planificación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación	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	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad Decanatos y Direcciones de centros Secretaría General Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación Vicerrectorado del Campus de Guadalajara	Partida presupuestaria específica



# **EJE 1**

Cultura de igualdad  
y transversalidad de género  
en la 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

**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 u otras formas de visibilidad.

**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.

**Acción nº 3.-** Potenciar, visibilizar e impulsar el Punto Violeta del CRAI y la red de Puntos Violetas de la UAH mediante la página web de la Unidad de Igualdad, centros y bibliotecas y campañas periódicas.

**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.

**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.

**Acción nº 6.-** Reconfiguración de la Comisión de Igualdad en consonancia con las funciones atribuidas en el Plan de Igualdad y considerando que:

(i) Su nuevo reglamento de funcionamiento reflejará su compromiso con las labores de seguimiento y evaluación del Plan.

(ii) Dentro de la Comisión podrán crearse subcomisiones.

(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.

(iv) 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.

**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 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.

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

**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 *laudatios*, y en los reconocimientos institucionales, así como el nombramiento de espacios de la Universidad.

**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.

**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 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.

**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.

**Acción nº 6.-** Elaboración de contenidos y recursos sobre igualdad de género adaptados a las diferentes ramas de conocimiento con el fin de darlos a conocer al profesorado para su incorporación en las guías docentes.

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

**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.

**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 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.

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

**Acción nº1.-** Jornadas de presentación y difusión del Plan de igualdad para la comunidad universitaria.

**Acción nº2.-** Actos divulgativos y entrega de material informativo en los diferentes Centros de la UAH para presentar la síntesis del Plan en espacios visibles.

**Acción nº3.-** Sesiones formativas en materia de igualdad para autoridades académicas y administrativas responsables de la aplicación del Plan de la UAH.

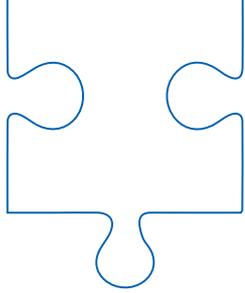
**Acción nº 4.-** Difusión del Plan de igualdad y de las medidas de igualdad en el marco general de la política de comunicación de la UAH

**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.



## **EJE 2**

Igualdad de oportunidades  
en el trabajo: acceso,  
promoción profesional,  
formación y retribución



## 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

**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.

**Acción nº 2.-** Todas las convocatorias de acceso y promoción han de garantizar la igualdad de género real, evitando cualquier discriminación explícita o implícita.

**Acción nº 3.-** Todos los tribunales de selección y comisiones 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.

**Acción nº 4.-** Incorporar medidas de acción positiva que eviten que haya categorías profesionales feminizadas o masculinizadas.

**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.

**Acción nº 6.-** Valorar positivamente la formación en igualdad de género y la inclusión de materias sobre igualdad en las oposiciones y/o concursos del PAS y PDI.

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

**Acción nº 1.-** Priorizar la formación en igualdad, en lenguaje inclusivo y contra la violencia machista.

**Acción nº 2.-** Incrementar la oferta de cursos específicos de transversalización de la perspectiva de género en las actividades universitarias.

**Acción nº 3.-** Incentivar la asistencia equilibrada de mujeres y hombres en la totalidad de las actividades de formación en género, dando prioridad al género que esté infrarrepresentado.

**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.

**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.

**Acción nº 6.-** Impartir cursos y jornadas sobre salud laboral con perspectiva de género, en los que se den a conocer las singularidades de género en la prevención de riesgos laborales.

### **Objetivo 3: Igualdad retributiva: eliminación de la brecha salarial por género en la UAH**

**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.

**Acción nº2.-** 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.

**Acción nº 3.-** Identificar cualquier decisión o acción implementada por la UAH que pueda generar desigualdad retributiva y vigilar para que no haya ninguna.

**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.

**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.



# EJE 3

## Docencia, investigación y transferencia

## 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

**Acción nº 1.-** Transversalizar la perspectiva de género en los planes de estudio y guías docentes en el marco de la Agenda 2030.

**Acción nº 2.-** Fomentar la dirección y tutorización de trabajos sobre igualdad mediante la implementación de reconocimientos específicos.

**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.

**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.

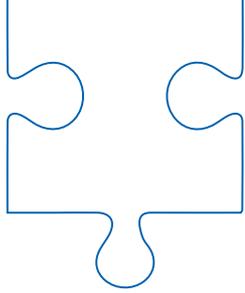
**Acción nº 5.-** Fortalecer los estudios de posgrado, considerando la implantación de un máster en estudios interdisciplinarios de género.

**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.

**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

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

**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.



**Acción nº 2.-** Incorporar líneas de investigación específicas sobre género en el Programa propio de investigación de la UAH.

**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.

**Acción nº 4.-** Estimular la composición equilibrada en los 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.

**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.

**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.

**Acción nº 7.-** Fomentar la participación de mujeres en los comités de evaluación 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.

**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.

**Acción nº 10.-** Facilitar un sistema de ayudas económicas específico para posibilitar la movilidad del 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

**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.

**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 lideradas por mujeres.

**Acción nº 3.-** Facilitar la creación de estructuras, y fortalecer las existentes, cuya finalidad sea difundir el conocimiento e investigación de los trabajos que integren el análisis de género o liderados 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.

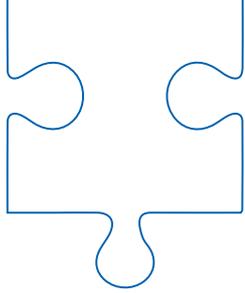
**Acción nº 5.-** Priorizar la aplicación del equilibrio de género en todas las actividades y actos de transferencia del conocimiento realizados en el seno de la UAH, fomentando la visibilización de ambos sexos.

**Acción nº 6.-** Impulsar la celebración anual de Jornadas y/o Encuentros interdisciplinares 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.



## **EJE 4**

Conciliación y ejercicio  
corresponsable de los derechos  
de la vida personal, familiar  
y laboral



## 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

**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.

**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.

**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.

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

**Acción nº 1.-** Aprobación y difusión de una guía de buenas prácticas sobre teletrabajo y desconexión digital para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

**Acción nº 2.-** Impartición de formación sobre teletrabajo y desconexión digital para favorecer una cultura organizativa en materia de 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 18.00 h.

**Acción nº 4.-** Incrementar la oferta formativa online y no síncrona con el objetivo de adaptarla a las necesidades laborales, personales y familiares.

### **Objetivo 3. Reconocimiento de beneficios sociales y ayudas no salariales a la conciliación y a la corresponsabilidad**

**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 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.

**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.

**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.

### **Objetivo 4. Introducción de mejoras en los permisos legales para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad**

**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.

**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 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.

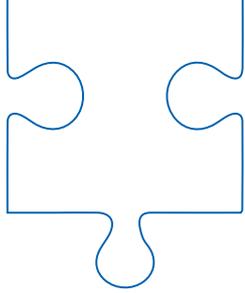
**Acción nº 4.-** Abordar la regulación negociada para conseguir la flexibilización y el favorecimiento del desempeño del trabajo sin merma de la atención de familiares o personas a cargo que sufran situaciones de dependencia reconocida.

**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.



## **EJE 5**

Prevención de la violencia de género, violencia o acoso sexual, y acoso por razón de sexo



## 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

**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.

**Acción nº 2.-** Participación y apoyo a Premios e iniciativas sociales contra la violencia de género.

**Acción nº 3.-** Difusión del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

### 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

**Acción nº 1.-** Formación específica sobre violencia de género y violencia sexual a través de Cursos, Jornadas, Talleres y Mentoring, para promover la Tolerancia cero de la comunidad universitaria frente a las violencias sexistas.

**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.

**Acción nº 3.-** Exención de precios de matrícula a víctimas de violencia de género e hijos e hijas dependientes.

**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.

**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.

### **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**

**Acción nº 1.-** Creación de una red de puntos violetas en los tres Campus de la UAH.

**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 Decanatos y Direcciones de Escuelas.

**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.

**Acción nº 4.-** Revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (...) 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.

**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.

### III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Conforme a lo previsto en el Acta de Constitución y Régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora y redactora del II Plan de igualdad para el personal de la Universidad de Alcalá, de 11 de mayo de 2021, “*El seguimiento del II Plan de igualdad será realizado por la Comisión de igualdad*”. A la vista del Eje 1-Objetivo 1-Acción 6<sup>6</sup> se tendrá que proceder a la modificación y, en su caso, aprobación, de los artículos 2º (Funciones) y 5º.bis (Derechos y deberes de los miembros de la Comisión) del Reglamento de Régimen interno de la Comisión de igualdad de la Universidad de Alcalá, aprobado en Consejo de Gobierno de 7 de noviembre de 2012 (y modificado el 1 de junio de 2016), para lo que se deberá convocar al efecto Sesión Extraordinaria de la Comisión de igualdad, al menos con 48 horas de antelación, una vez publicado el II Plan en el BOUAH.

### IV. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Para asegurar la aplicación efectiva del Principio de igualdad, la prevención de la discriminación y la actuación frente a las desigualdades entre mujeres y hombres, la Comisión negociadora y redactora del presente Plan de igualdad de oportunidades desarrolla a continuación información adicional que puede ser útil a las personas a quien va destinado. Quiriendo atribuirle al Plan un carácter monotemático y omnicompreensivo, se aglutinan en este último apartado referencias ineludibles en el ámbito de la Universidad de Alcalá para sus trabajadores y sus trabajadoras, así como para el estudiantado de la UAH.

#### IV.1.- Unidad de igualdad (contacto)

Patio de Filósofos. Edificio de Rectorado. Plaza San Diego, s/n. 28801-Alcalá de Henares (Madrid)

Teléfonos: 91885 -4058 / -4143

Correo electrónico: [unidad.igualdad@uah.es](mailto:unidad.igualdad@uah.es)

Web: <https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/compromiso-social/igualdad/>

---

<sup>6</sup> **Acción 1.1.6.-** Reconfiguración de la Comisión de Igualdad en consonancia con las funciones atribuidas en el Plan de Igualdad y considerando que:

- (i) Su nuevo reglamento de funcionamiento reflejará su compromiso con las labores de seguimiento y evaluación del Plan.
- (ii) Dentro de la Comisión podrán crearse subcomisiones.
- (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.
- (iv) 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.

## IV.2.- Guías (Buenas prácticas)

- [Guía de términos y expresiones inclusivas y no sexistas](#)
- [Guía Básica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la UAH](#)
- [Las políticas de igualdad universitarias \(RUIGEU-Grupos de Trabajo XV Encuentro, 2022\)](#)

## IV.3.- Otros recursos [Web]

- [Punto Violeta Biblioteca-UAH \(CRAI\)](#)
- [Órganos de representación](#)
- [Servicios Universitarios](#)
- [Normativa \(Secretaría General\)](#)
- [Instituto de las Mujeres \(Estatal\)](#)
- [Dirección General de Igualdad \(Comunidad de Madrid\)](#)
- [Red de Unidades de igualdad para la excelencia universitaria \(RUIGEU\)](#)

## IV.4.- Breve glosario [marco conceptual de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y su normativa concordante (regulación internacional, supranacional, y estatal); Ley integral 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual]

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

**Roles y 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)].

**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].

**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].

**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)].

**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]. Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón, entre otras causas, de su sexo [Art. 6.1 Ley 15/2022]

**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]. Se produce discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón, entre otras causas, de su sexo [Art. 6.1 Ley 15/2022]

**Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existirá discriminación por asociación cuando un hombre o una mujer o grupo en que se integra, debido a su relación con otra persona sobre la que concurra la causa de sexo discriminado, sea objeto de un trato discriminatorio por esa razón. La discriminación por error es la que tiene origen en

una apreciación incorrecta acerca de las características, por ejemplo el sexo, de la persona o personas discriminadas [Art. 6.2 Ley 15/2022].

**Discriminación múltiple e interseccional:** Se producirá discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por ser hombre o mujer y otra o más causas de discriminación previstas constitucional y legalmente. Habrá discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas, que podría ser el sexo de la persona, generando una forma específica de discriminación [Doctrina judicial europea del TJUE (Cuestiones prejudiciales) acogida por la Ley 15/2022 (Art. 6.3)].

**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]. Se considerarán tales las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar, y en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social; esas medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan [Art. 6.7 Ley 15/2022].

**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; Real Decreto-Ley 6/2019, de 7 de marzo]. Medidas adoptadas en el ámbito empresarial y profesional para facilitar el ejercicio corresponsable de todas las personas, con independencia de su sexo, de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar [Real Decreto 901/2020]

**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].

**Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas reconocidas como motivadoras de discriminación, entre las que también se incluye el sexo, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de un hombre o de una mujer –o grupo en que se integra- y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo [Art. 6.4 Ley 15/2022].

**Violencias contra las mujeres:** Todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada [Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, del Consejo de Europa (Convención de Estambul)]

**Violencias sexuales:** Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Lo serán -además del feminicidio sexual- mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual, la trata con fines de explotación sexual, la difusión de actos de violencia sexual en el ámbito digital o la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, así como la extorsión sexual a través de medios tecnológicos. Se incluye expresamente como forma de agresión sexual, por falta de consentimiento, la denominada “sumisión química” o mediante el uso de sustancias y psicofármacos que anulan la voluntad de la víctima (Ley Orgánica 10/2022).

**Anexo I. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.** - También accesible desde [web de la Unidad de Igualdad-UAH](#)

**Anexo II. FICHAS DEL PLAN DE IGUALDAD.** - Disponible en [web de la Unidad de Igualdad-UAH](#)