

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA
UNIVERSIDAD DE ALCALÁ CELEBRADA EL DÍA 17 DE JULIO DE 2019**

En la ciudad de Alcalá de Henares, siendo las 12.00 horas del 17 de julio de 2019, se constituye la Comisión de Igualdad de la Universidad de Alcalá, en la Biblioteca del edificio Santo Tomás, estando presentes las siguientes personas:

- Doña M^a Jesús Such Devesa, Vicerrectora de Políticas de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria de la Universidad de Alcalá.
- Doña Adoración Pérez Troya, Directora de la Unidad de Igualdad (UI).
- Don Sebastián Sánchez Prieto, Vicerrector de Personal Docente e Investigador.
- Don Julio García Arribas, por delegación del Vicerrector de Investigación y Transferencia.
- Don Marcos Marvá Ruiz, en representación del PDI Funcionario.
- Doña Montserrat Guzmán Peces, en representación del PDI Laboral.
- Doña Carmen Martínez Plaza, en representación del PAS Funcionario.
- Don Antonio Bermejo Loeches, representante del PAS Laboral.
- Doña Alicia Díaz Encabo, Técnica de Atención a la Diversidad e Igualdad.

Excusa su asistencia Miguel Ángel Sotelo, Gerente.

Preside la reunión Doña M^a Jesús Such, en su calidad de Vicerrectora, ejerciendo las funciones de Secretaria de la Comisión, Doña Alicia Díaz Encabo.

Punto nº 1: Aprobación del acta de la sesión de 18 de diciembre de 2018 (Anexo I).

Se aprueba el acta sin modificaciones.

Punto nº 2. Informe de la Vicerrectora de Políticas de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria.

La Sra. Such Devesa destaca el nuevo marco que suponen la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el desarrollo de las actividades de la Comisión y la Unidad de Igualdad, que no deben limitarse al Objetivo 5 (Igualdad de Género) por cuanto los 17 ODS están interrelacionados y debe apostarse por el contenido de todos ellos.

En este marco, las actividades deben desarrollarse con otras competencias transversales para conseguir que la Agenda 2030 y los ODS se perciban como ADN de la Universidad de Alcalá y que pueda compartirse con el resto de universidades.

La Agenda 2030 pone a las universidades en posición de liderazgo para trabajar en los ODS e incluirlos en su esencia.

Con esta visión integradora de los ODS, se están organizando actividades que abarquen todos de manera transversal y no solo el Objetivo 5. Para comenzar, se celebrará un evento, en torno al 21/22 de noviembre próximos, posiblemente con la colaboración con el Alta Comisionada del Gobierno para la Agenda 2030.

Punto nº 3. Informe de la Directora de la Unidad de Igualdad (Anexo II).

La Sra. Pérez Troya señala que se nos encontramos con una doble coyuntura, externa (Agenda 2030 y ODS) e interna (que el Vicerrectorado Políticas de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria acoja a la Unidad de Igualdad, junto con otras áreas transversales), que nos permite aprovechar sinergias con otras áreas como diversidad, cooperación, voluntariado o medio ambiente para conseguir trabajar a mayor escala y de manera más visible.

Se remite a la memoria de actividades enviada junto con la convocatoria, de la que, si bien todo es relevante, destaca:

- El título de posgrado propio “Especialización en Agente y Promotor/a de Igualdad”, financiado por el Fondo Social Europeo a través de la Dirección General de la Mujer de la CAM. El año pasado también se diseñó, pero no tuvo alumnado suficiente (debe haber 30 matrículas) y hubo que anularlo. En marzo, la Dirección contactó con las universidades públicas madrileñas para pedir que se ofertaran nuevamente y así se



- ha hecho, transformando el del año pasado, sobre todo para que la totalidad de la docencia sea online. De momento, hay 37 personas interesadas y la preinscripción comienza el 22 de julio. La Directora de la UI pide colaboración a los miembros de la Comisión en la difusión del estudio.
- En CRUE, dentro de la Comisión Sectorial de Sostenibilidad, hay un grupo de trabajo de "Políticas de Género" y la UI de la Universidad de Alcalá participa, con otras universidades, en el subgrupo de "incorporación de la perspectiva de género en la docencia", con el objetivo de elevar a CRUE pautas que puedan convertirse en recomendación para todas las universidades.
 - La Vicerrectora preside la Comisión Sectorial de Internacionalización y Cooperación de CRUE y, por ello, representante en el Consejo de Cooperación al Desarrollo. Además, la representante de las universidades en el grupo de género del Consejo es la Directora de la UI; el resto de participantes provienen de otras asociaciones y entidades.
 - Recientemente, se ha creado la Cátedra de Investigación "Isabel Muñoz de Caravaca", dirigida por la Profa. Concepción Carrasco Carpio, financiada por el Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha. Ya cuenta con estudiantes que desean participar en ella y con 25 investigadoras e investigadores. Comenzarán realizando un estudio sobre la percepción de la violencia de género en los IES de Guadalajara.

Punto nº 4. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad: Cifras en UAH (Anexo III).

Se hace entrega a los asistentes de un documento sobre la implementación del I Plan de Igualdad de UAH, en que se han sombreado las acciones implementadas total o parcialmente desde su aprobación por Consejo de Gobierno el 25 de junio de 2015.

(7) La Sra. Pérez Troya comenta que el Plan cuenta con 3 ejes, con varios objetivos cada uno, que se concretan en 59 acciones. Se ha trabajado en todos los ejes, concretamente en 32 acciones. La idea de la UI es realizar un informe exhaustivo en el próximo curso, de evaluación del Plan para valorar si se continúa con él o se aborda un II Plan. Además, sugiere celebrar una jornada de trabajo en torno al Plan, con participación de representantes de UAH,

que permita inputs, y cuente también con la experiencia en planes de igualdad de otras universidades, ya que algunas ya van por su cuarto plan.

Tras diversas intervenciones, se concluye:

- La CI debería trabajar en la secuencia de acciones del Plan a implementar, estableciendo prioridades y calendario. Se coincide en que debe comenzarse por el eje 3, igualdad en el trabajo.
- A la vista del documento "Cifras en UAH", debe abordarse también cómo llegar a la paridad en los órganos de gobierno.
- Se estudiarán herramientas que permitan la participación y recabar propuestas de la comunidad universitaria en general para el debate en torno al futuro de este o un nuevo Plan.
- Sería importante el debate en las facultades y departamentos, aunque no exista un interlocutor específico en materia de igualdad que nos haga llegar el resultado de ese debate.

Punto nº 5. Aprobación, si procede, de la convocatoria la I Edición de los Premios "Francisca de Nebrija" de la Universidad de Alcalá al mejor trabajo de fin de grado (TFG), trabajo de fin de máster (TFM) y tesis doctoral en materia de igualdad de género (Anexos IV y Anexo V).

La Sra. Pérez Troya señala que esta propuesta supone, por una parte, trabajar en diversas acciones del Plan de Igualdad y, por otra, dar visibilidad a la figura de Francisca de Nebrija, invisibilizada a lo largo del tiempo. Humanista del siglo XVI e hija de Antonio de Nebrija, y humanista como él, se sabe que Francisca le sustituyó impartiendo clase de retórica en la Universidad de Alcalá.

Tras debatir sobre la conveniencia de hacer entrega de medallas y no solo de una mención honorífica, se acuerda aprobar la propuesta para su elevación a Consejo de Gobierno.

Punto nº 6. Planificación estratégica del próximo semestre

i) Campaña de difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá (Anexo VI).

La Sra. Pérez Troya informa de que el Protocolo establece que debe dársele difusión anualmente y se ha pensado en una campaña que permita llegar de manera más efectiva a la comunidad universitaria.

Se presenta una propuesta de cartel y se acuerda modificar el código QR para que enlace a la guía de prevención y actuación y no al Protocolo completo, antes de remitirla al departamento de Marketing y Comunicación para que mejoren su diseño.

La Sra. Pérez Troya señala que la campaña comenzará en septiembre, colocando en los edificios de la Universidad carteles. En un futuro se puede pensar en elaborar otros materiales (posavasos, marcadores de libros, abanicos, carteles para cuartos de baño...) en función del presupuesto disponible, para mantener la campaña en el tiempo.

Tras diversas intervenciones, se concluye, además:

- Cambiar la ubicación de los carteles cada cierto tiempo.
- Difundir el Protocolo a toda la comunidad universitaria (Marketing y Comunicación). En el caso del alumnado, además, utilizando redes sociales y jornadas de bienvenida en los Centros.

ii) Elaboración de un “Protocolo para el cambio de nombre a efectos internos, de acuerdo con la identidad de género libremente manifestada”, en cumplimiento del artículo 26 de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid (BOCM de 26 de abril y 14 de julio).

La Sra. Pérez Troya informa de que ya está avanzado el texto de la propuesta. Se acuerda remitirlo a los miembros de la Comisión en cuanto esté preparado.



iii) Revisión, para su elevación al Consejo de Gobierno, del “Código de conducta ante el acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Alcalá”, aprobado por la Comisión delegada de la Unidad de Igualdad el 11 de junio de 2014.

El Código de Conducta es anterior al Protocolo y, además, parece entrar en conflicto en algunos puntos con el mismo. Por otra parte, no queda claro si resulta o no de aplicación a toda la comunidad universitaria o solo a la Comisión de Igualdad.

Por ello, se está trabajando desde la UI en la revisión del Código de Conducta, actualizando y eliminando contradicciones con el Protocolo, para su elevación a Consejo de Gobierno, de manera que pase a ser normativa de UAH y de obligada observancia para toda la comunidad universitaria.

iv) Elaboración de propuestas relativas al PDI para la eliminación de la brecha de género en la carrera profesional y sobre permisos retribuidos.

La Sra. Pérez Troya señala que los permisos retribuidos recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, precisan concretarlos para el colectivo de PDI. Además, el eje 3 del Plan de Igualdad contempla acciones de igualdad en el trabajo que deben implementarse.

La UI está elaborando un documento de trabajo, recogiendo lo que se ha hecho en otras universidades, con, por una parte, medidas de acción positiva para eliminar los efectos del cuidado sobre la carrera profesional y, por otra, medidas para compatibilizar la actividad del PDI con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y personal.

Se aprueba que debería implementarse ya la medida 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 18.00 hs.” de manera generalizada, aunque en algunos ámbitos ya se hace.

v) Creación de una base de datos en la Unidad de Igualdad y de un panel público de expertas y expertos en Igualdad y Diversidad Afectivo Sexual de UAH.

La Sra. Pérez Troya señala que el objetivo es permitir conocerse y visibilizar a quienes trabajan en el área, para permitir sinergias y colaboraciones que hoy no se producen. Se aprueba por la Comisión.

Punto nº 7. Seguimiento del Plan de Igualdad: desarrollo durante el curso 2018-19. Se propone que se presente un pequeño informe sobre qué objetivos y acciones del Plan de igualdad se han desarrollado durante el presente curso académico (punto incluido a petición de la Junta de PDI: Anexo VII).

El Sr. Marvá señala que solicitó la inclusión de este punto y el siguiente porque, al ser nuevo miembro de la Comisión, quería tener conocimiento de lo que se venía haciendo.

Se hace entrega a las personas asistentes de una memoria que recoge las actividades de la Unidad desde sus comienzos hasta el día de hoy.

Punto nº 8. Sobre la accesibilidad al trabajo de la Comisión. La propuesta es que se publiquen en la Web las actas de las reuniones de la Comisión, así como los informes anuales de desarrollo del Plan de igualdad e información sobre las subcomisiones que haya en funcionamiento (coordinador/a de la comisión, objetivos, calendario de trabajo) (punto incluido a petición de la Junta de PDI: Anexo VII).

El Sr. Marvá propone que se cuelguen en la web las actas de las reuniones de la Comisión y los distintos documentos que se generen en torno al desarrollo del Plan de Igualdad.

Se acuerda publicar en la nueva web de la UI las memorias de la Unidad y las actas de la Comisión. En relación a estas últimas, previa comprobación de que no suponen infracción de la normativa de protección de datos.

Punto nº 9. Manual de lenguaje no sexista (a propuesta de la Sección Sindical de CGT de UAH: Anexo VIII).

Al no hallarse presente en la reunión la proponente, la Secretaria de la Comisión da lectura al literal de la propuesta.

La Sra. Pérez Troya informa de que ya hace tiempo que se ha hablado con la Profa. Mercedes Bengoechea Bartolomé para realizar un manual de lenguaje no sexista de UAH, y con el que ya cuentan otras universidades.

Se acuerda que la edición se realice en formato digital, por costes y por facilidad para su difusión.

Punto nº 10. Curso obligatorio de lenguaje no sexista (a propuesta de la Sección Sindical de CGT de UAH: Anexo IX).

Al no hallarse presente en la reunión la proponente, la Secretaria de la Comisión da lectura al literal de la propuesta.

La Sra. Pérez Troya comenta la buena acogida que ha tenido el último curso impartido por la Profa. Mercedes Bengoechea, dentro del Plan de Formación de PAS de 2019, ha sido muy bien valorado por las personas participantes. Además, proyecto de innovación docente "10 claves para incorporar la perspectiva de género en las asignaturas de la Universidad de Alcalá" está muy avanzado y también sería una formación específica para PDI muy oportuna.

Tras debatir sobre la conveniencia o no de que la formación en lenguaje no sexista, y en igualdad en general, tenga o no carácter obligatorio, se aprueba que deben ofertarse cursos para PAS, PDI y estudiantes de doctorado, pero no obligatorios porque se considera podría ser contraproducente, sino con la idea de refuerzo positivo.

Se apunta la posibilidad de que no sean solo cursos monográficos, sino que podrían formar parte de otros, como materia transversal.



Punto nº 11: Asuntos de trámite

No se plantean asuntos de trámite.

Punto nº 12: Ruegos y preguntas

No se plantean ruegos ni preguntas.

Tras agradecer su presencia a las personas asistentes, la Sra. Presidenta levanta la sesión a las 14.00 hs.

LA PRESIDENTA,

Doña Mª Jesús Such Devesa



LA SECRETARIA,

Doña Alicia Díaz Encabo

