

# Tercer Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid

## Eje 1. Diagnóstico y Plan de Igualdad

### Objetivo general

#### 1.1. Diagnóstico, producción y difusión de información

Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
1.1.1. Recabar, analizar y sistematizar los datos necesarios para asegurar un horizonte de igualdad entre mujeres y hombres.	<b>a) Actualizar el diagnóstico periódicamente, de acuerdo con la duración del Plan, y ampliar y detallar su contenido.</b>	Todos los Vicerrectorados. Equipos decanales y dirección de Escuela. Departamentos de la UAM productores de información. Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>b) Realizar estudios cuantitativos y/o cualitativos que posibiliten un mejor conocimiento de las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres con el fin de adoptar medidas orientadas a la igualdad.</b>	Vicerrectorado competente en Investigación. Vicerrectorado competente en Estudios de Grado. Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Gerencia. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>c) Analizar la presencia de mujeres y hombres en las distintas titulaciones prestando especial atención a aquellas más estereotipadas.</b>	Centros. Comisión de Políticas de Igualdad. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>d) Analizar los datos sobre la inserción laboral de egresadas y egresados así como aquellos referidos a la situación laboral de PAS y PDI.</b>	Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.

<b>e) Realizar estudios sobre el acceso y promoción a la carrera académica del personal investigador en formación así como del PAS y del PDI, atendiendo a la variable sexo.</b>	Vicerrectorado competente en Investigación. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
--	---

## Objetivo general

### 1.2. Indicadores

Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
<b>1.2.1.</b> Adecuar las estadísticas y estudios a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 20).	<b>a) Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas producidas por la UAM así como en los documentos de recogida de información.</b>	Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>b) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las encuestas y en otras técnicas que se adopten para la realización de estudios.</b>	Todos los Vicerrectorados. Gerencia.
	<b>c) Recopilar y diseñar indicadores que detecten situaciones de discriminación de género.</b>	Vicerrectorado competente en Empleabilidad. Vicerrectorado competente en Estudiantes. Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Gerencia. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>d) Comprobar si los conceptos, criterios, indicadores y categorías estadísticas son los adecuados para avanzar en igualdad.</b>	Vicerrectorado competente en Investigación. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). Centros. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

Objetivo general		
1.3. Plan de Igualdad		
Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
1.3.1. Presentar y difundir el Plan de Igualdad.	<b>a) Realizar jornadas de presentación del Plan de Igualdad a la comunidad universitaria.</b>	Centros. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.
	<b>b) Difundir el contenido del Plan de Igualdad en los diferentes centros de la UAM.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Gerencia. Centros. Comisión de Políticas de Igualdad. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>c) Realizar sesiones informativas con autoridades académicas y administrativas corresponsables de la aplicación del Plan.</b>	Autoridades académicas y administrativas. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>d) Difundir, de manera sostenida en el tiempo, el Plan de Igualdad vigente a través de todos los medios disponibles.</b>	Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.). Gabinete de Información (y Vicerrectorado del que depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.
	<b>e) Incorporar al Informe Rectoral al Claustro y a la Memoria anual de la Universidad las acciones comprendidas en el Plan de Igualdad que han sido llevadas a cabo.</b>	Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

1.3.2. Seguimiento de la evaluación del Plan de Igualdad.

---

**a) Analizar el grado de cumplimiento del Plan a la mitad del periodo de vigencia.** Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).  
Comisión Asesora de Políticas de Igualdad (CAPI).

---

**b) Implementar las medidas necesarias para dar cumplimiento al Plan teniendo en cuenta los resultados del análisis realizado a la mitad del periodo de vigencia.** Todos los órganos responsables de la gestión e implementación.  
Comisión Asesora de Políticas de Igualdad (CAPI).

---

## Eje 2. Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar

Objetivo general		
2.1. Sensibilizar		
Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
2.1.1. Sensibilizar en una cultura de igualdad.	<b>a) Diseñar y poner en marcha actividades formativas de sensibilización que tengan por objeto la no discriminación entre mujeres y hombres.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Vicerrectorado competente en Investigación e Innovación. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Otros departamentos UAM.
	<b>b) Llevar a cabo acciones con centros de primaria, ESO y Bachillerato con el fin de fomentar una educación en y para la igualdad y contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias.</b>	Centros (en especial la Facultad de Formación de Profesorado y Educación). Gerencia. Oficina de Atención al Estudiante (y Vicerrectorado del que depende). Órgano competente en la relación con los centros de secundaria y formación profesional.
	<b>c) Mantener en el presupuesto de la UAM la partida dedicada a las políticas de igualdad.</b>	Vicerrectorado al que se adscribe la Unidad de Igualdad de Género. Gerencia.
	<b>d) Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género, garantizando la igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación, con especial atención a la diversidad del alumnado.</b>	Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y en Empleabilidad. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

	<b>e) Priorizar la relación con instituciones públicas y privadas que cuenten con Plan de Igualdad y Protocolo de acoso.</b>	Vicerrectorados. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>f) Organizar, coordinar y difundir actos de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres), 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia) y otros aniversarios.</b>	Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad. Asociaciones de estudiantes de la UAM. Centros. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
<b>2.1.2.</b> Sensibilizar en la prevención de la violencia contra las mujeres.	<b>a) Establacer cauces procedimentales para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso y violencia contra las mujeres.</b>	Gerencia. Equipos decanales. Vicerrectorados. Direcciones de Departamentos e Institutos. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>b) Programar acciones formativas en materia de violencia de género y difundir criterios para identificar situaciones de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Vicerrectorado competente en Grado. Centros. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
	<b>c) Elaborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual y sexista en la universidad.</b>	Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

<b>d) Redactar un código de buenas prácticas, así como materiales de trabajo en relación con la igualdad de género, como instrumentos para prevenir y paliar, en su caso, la violencia contra las mujeres.</b>	Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende).
<b>e) Facilitar recursos y asesoramiento psicológico y jurídico orientados a la prevención y detección precoz de cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la universidad.</b>	Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende).

<b>Objetivo general</b>		
<b>2.2. Visibilizar</b>		
<b>Objetivo específico</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables de la gestión e implementación</b>
<b>2.2.1.</b> Visibilizar el trabajo y las aportaciones de las mujeres así como la perspectiva de género en la institución universitaria.	<b>a) Recuperar la memoria histórica de las mujeres en general y en la UAM en particular.</b>	Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado competente en Estudiantes. Centros. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.
	<b>b) Favorecer la incorporación de profesoras eméritas, en las condiciones que marcan los Estatutos de la UAM.</b>	Centros. Departamentos. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.

<p><b>c) Asegurar la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales, clausuras, etc.</b></p>	<p>Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.</p>
<p><b>d) Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de doctoras honoris causa.</b></p>	<p>Departamentos. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.</p>
<p><b>e) Reconocer institucionalmente el trabajo de profesoras, investigadoras, mujeres del PAS y alumnas.</b></p>	<p>Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad. Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.</p>
<p><b>f) Reconocer institucionalmente iniciativas, trabajos, estudios, etc., con perspectiva de género.</b></p>	<p>Centros. Departamentos. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.</p>
<p><b>g) Resaltar actitudes que fomenten los comportamientos no sexistas y no discriminatorios en la UAM.</b></p>	<p>Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado competente en Estudiantes. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.</p>
<p><b>h) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en el callejero de la UAM y otros espacios de la Universidad.</b></p>	<p>Centros. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad. Callejero condicionado a aceptación y resolución del Ayuntamiento de Madrid.</p>

## Objetivo general

### 2.3. Comunicar

#### Objetivo específico

#### Acciones

#### Responsables de la gestión e implementación

#### 2.3.1. Comunicar en igualdad.

**a) Garantizar la presencia equilibrada, no sexista ni estereotipada de mujeres y hombres en la web institucional, redes sociales, actos oficiales, etc.**

Gabinete del Rector.  
Equipo de Gobierno.  
Todos los Vicerrectorados.  
Equipos decanales y de dirección de Escuela.  
Gabinete de Comunicación (y Vicerrectorado del que depende).  
Unidad de Imagen e Identidad Corporativa (y Vicerrectorado del que depende).

**b) Implementar el uso no sexista del lenguaje en la documentación institucional académica y administrativa.**

Todos los Vicerrectorados.  
Gerencia.  
Equipos decanales y de dirección de Escuela.  
Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

**c) Erradicar el sexismo en el lenguaje, evitando el uso del masculino como genérico y promoviendo un lenguaje inclusivo.**

Todos los Vicerrectorados.  
Equipos decanales y de dirección de Escuela.  
Gerencia.  
Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

**d) Informar sobre las actividades de la Unidad de Igualdad. Mantener un espacio específico en la web institucional que las visibilice.**

Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.)  
Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

**e) Recoger en el Buzón de quejas y sugerencias de la Sede electrónica de la UAM las relativas al incumplimiento en materia de igualdad, acoso o abuso por razón de sexo, así como aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, etc., en relación con el Plan de Igualdad.**

Gerencia.

### Eje 3. Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo

Objetivo general			
3.1. Igualdad de derecho en el acceso al empleo público así como a la carrera profesional y la promoción interna del personal de la UAM			
Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación	Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones
3.1.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de los derechos de acceso al empleo público así como a la carrera profesional y promoción interna en la UAM.	<b>a) Adecuar las convocatorias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público así como a la carrera profesional y promoción interna.</b>	Secretaría General. Equipo de Gobierno. Consejo de Gobierno. Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Administrador o Administradora de cada Centro. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>b) Garantizar que en la normativa que rige las políticas de acceso al empleo público así como a la carrera profesional y promoción interna, la consideración de méritos, análisis de currícula y proyectos de investigación no comporten discriminación directa o indirecta, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.</b>	Secretaría General. Equipo de Gobierno. Consejo de Gobierno. Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Administrador o Administradora de cada Centro. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>c) Detectar y eliminar todo elemento, requisito o criterio que pueda inducir a discriminación directa o indirecta.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>d) Asegurar que la composición de los tribunales y órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas de forma suficientemente motivada.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisiones de Profesorado.	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. Órganos de Representación Unitaria.

3.1.2. Garantizar la igualdad en las ofertas, convocatorias y pruebas de acceso al empleo público de la UAM.	<b>a) Analizar las convocatorias u ofertas de empleo para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>b) Verificar que los órganos que intervienen en los procesos de selección emiten informes sobre impacto de género, en los que consten solicitudes y resultados.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>c) Analizar las causas y corregir las circunstancias por las que se producen situaciones desfavorables para las mujeres, en su caso.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>d) Aprovechar las jubilaciones parciales, las jubilaciones anticipadas y las promociones internas para reequilibrar, en los departamentos, la presencia de mujeres y hombres.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Comisión de Profesorado. Equipos Decanales y de dirección de Escuela. Juntas de Centro. Departamentos.	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
3.1.3. Promover la igualdad en la carrera profesional y promoción interna.	<b>a) Promover la igualdad real en el acceso a las categorías o grupos profesionales.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>b) Adoptar, en los sistemas de progresión de grado, categoría o escalón, o de ascenso de cuerpo o escala, medidas de acción positiva que se traduzcan en criterios objetivos de selección que se incluyan en la convocatoria, con el fin de que se pueda garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.

	<b>c) Establecer medidas de acción positiva para la promoción de las mujeres en las escalas, niveles y categorías en la que se encuentren infrarrepresentadas, todo ello dentro de los límites y requisitos exigidos por la ley.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
<b>3.1.4.</b> Garantizar la igualdad de género en los procedimientos de contratación pública y los acuerdos y/o convenios que se suscriban por la UAM y que lleven aparejada la prestación de empleo.	<b>a) Asegurar que los pliegos de prescripciones técnicas particulares y los pliegos de cláusulas administrativas particulares, así como las cláusulas administrativas de acuerdos y convenios, garantizan la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.</b>	Gerencia. Vicerrectorados.	Servicio de Control Interno.
	<b>b) Añadir la existencia de Plan de Igualdad, Protocolo de acoso y otras circunstancias favorables a la igualdad de género como criterio de valoración de las ofertas que presenten las entidades privadas para concurrir a una convocatoria para un procedimiento en concurrencia de la UAM, de acuerdo con la legislación vigente.</b>	Gerencia.	Servicio de Control Interno.
	<b>c) Fomentar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la legalidad vigente en esta materia en las empresas, instituciones, entidades instrumentales de la administración y otras entidades públicas de base no territorial y proveedores que se vinculen a la UAM.</b>	Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Servicio de Control Interno.

**Objetivo general****3.2. Condiciones de trabajo**

Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación	Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones
<b>3.2.1.</b> Promover la igualdad real en los programas y planes de formación.	<b>a) Asegurar que los requisitos exigibles y los criterios de selección para acceder a los programas de formación no incurran en situaciones de discriminación directa o indirecta.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Vicerrectorado competente en Calidad.	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>b) Asegurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los planes y programas de formación, tanto entre docentes como entre asistentes.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>c) Incorporar contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa con cursos especializados y de manera transversal, promoviendo su reconocimiento en los diferentes procesos selectivos.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado competente en Calidad. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>d) Estimular la participación de la plantilla en los cursos de formación en materia de igualdad.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>e) Facilitar la realización de cursos formativos, presenciales y on line, para el personal con responsabilidades familiares.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado competente en Calidad. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>f) Garantizar que la formación en materia de género se facilite al PDIF como parte del programa de formación docente.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado competente en Calidad. Centros. Departamentos.	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.

<b>3.2.2.</b> Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.	<b>a) Recabar información sobre la participación y los tiempos de trabajo de mujeres y hombres en la docencia, en la investigación y en la gestión académica y administrativa.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Equipos de dirección de los centros. Departamentos. Gerencia. Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>b) Detectar situaciones en las que puede existir discriminación por género en la carga de trabajo y establecer mecanismos para corregirla.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Centros. Departamentos.	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
<b>3.2.3.</b> Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y velar por su cumplimiento.	<b>a) Asegurar el conocimiento de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las personas que trabajan en la UAM mediante la elaboración de una Guía y de su difusión.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia.	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>b) Asegurar el efectivo disfrute de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las personas que trabajan en la UAM.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Investigación. Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. Comisión de Políticas de Igualdad.
	<b>c) Promover una cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidados de las personas en el ámbito familiar.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>d) Facilitar la movilidad geográfica del personal con responsabilidades familiares.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. Comisión de Políticas de Igualdad.
<b>3.2.4.</b> Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una óptica de género.	<b>a) Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres de acuerdo con la normativa vigente.</b>	Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Comité de Seguridad y Salud.

<b>b) Adoptar medidas de promoción de la salud desde una óptica de género, como la de prevención de cáncer ginecológico.</b>	Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Comité de Seguridad y Salud.	
<b>c) Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir y corregir situaciones de discriminación y/o acoso sexual y por razón de sexo.</b>	Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Comité de Seguridad y Salud.	
<b>d) Garantizar y gestionar con agilidad, sigilo y secreto el ejercicio de los derechos a permisos, movilidad y excedencia de las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y/o su derecho a la asistencia social integral.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Comité de Seguridad y Salud.	
<b>e) Detectar posibles puestos de trabajo que impliquen riesgo de salud para situaciones de embarazo y lactancia y adoptar, en su caso, las medidas oportunas para corregirlos.</b>	Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Comité de Seguridad y Salud.	
<b>f) Posibilitar a las empleadas víctimas de violencia de género la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, entre otras acciones, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.</b>	Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Comité de Seguridad y Salud.	
<b>3.2.5. Asegurar la igualdad retributiva de mujeres y hombres.</b>	<b>a) Analizar periódicamente las retribuciones de la plantilla de la UAM.</b>	Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Gerencia.	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>b) Proponer medidas para corregir las desigualdades observadas en los estudios realizados.</b>	Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Gerencia.	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.

## Objetivo general

### 3.3. Recursos en materia de igualdad a disposición del personal de la UAM

Acciones	Responsables de la gestión e implementación	Órganos responsables de controlar el cumplimiento de las acciones
<b>a) Difundir, de forma continuada y permanente, a través de todos los medios disponibles, de los documentos relativos a igualdad, tales como Plan de Igualdad, Protocolo de acoso, Guía para un uso no sexista de la lengua, etc..., así como mantenerlos disponibles en la web de la UAM.</b>	Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.). Gabinete de Información (y Vicerrectorado del que depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.

---

## Eje 4. Docencia e investigación

Objetivo general		
4.1. Docencia		
Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
4.1.1. Fomentar el enfoque de género en los estudios de grado.	<b>a) Incorporar la perspectiva de género en los estudios de grado.</b>	Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Vicerrectorados competentes en Grado. Centros. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>b) Garantizar a todo el alumnado de la UAM una oferta adecuada de materias sobre igualdad de género así como el reconocimiento curricular de la adquisición de estas competencias.</b>	Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Vicerrectorados competentes en Grado. Centros. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>c) Llevar a cabo actividades de formación que fomenten la igualdad de género y una cultura de respeto en el ámbito universitario, especialmente dirigidas al profesorado y alumnado de nuevo ingreso, así como al colectivo de estudiantes internacionales.</b>	Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado competente en Grado. Vicerrectorado competente en Estudiantes. Vicerrectorado competente en Formación Docente y Formación Continua. Vicerrectorado competente en Internacionalización. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

**4.1.2.** Consolidar los Estudios de Género en los programas de posgrado.

**a) Incorporar la perspectiva de género en estudios de posgrado.**

Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador.  
Centros.  
Vicerrectorados competentes en Posgrado.  
Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.  
Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

**b) Consolidar y ampliar los másteres oficiales, títulos propios y doctorados en estudios interdisciplinarios de género.**

Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador.  
Centros.  
Vicerrectorados competentes en Posgrado.  
Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.  
Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

**4.1.3.** Adecuar las guías y materiales docentes a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

**a) Realizar informes periódicos para conocer el grado de inserción de la perspectiva de género en estudios de grado y de posgrado.**

Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

**b) Promover el uso no sexista de la lengua en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UAM.**

Servicio de Publicaciones.  
Todos los Vicerrectorados.  
Centros.  
Departamentos.

**c) Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género.**

Servicio de Publicaciones.  
Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).  
Todos los Vicerrectorados.  
Centros.  
Departamentos.

	<b>d) Considerar la perspectiva de género como un criterio favorable en la evaluación de los materiales docentes para publicar por Ediciones de la UAM.</b>	Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Servicio de Publicaciones. Comisión de Publicaciones.
4.1.4. Incluir la perspectiva de género en los proyectos de innovación docente.	<b>a) Considerar la perspectiva de género como un criterio favorable en la evaluación de los proyectos de innovación docente.</b>	Vicerrectorado competente en Docencia, Innovación Educativa y Calidad. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

## Objetivo general

### 4.2. Investigación

Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
4.2.1. Promover la presencia activa de mujeres en la investigación.	<b>a) Elaborar una estrategia institucional que fomente la presencia de mujeres como investigadoras principales, garantice la paridad en las Comisiones de Evaluación y promueva su formación en la gestión de proyectos.</b>	Vicerrectorado competente en Investigación. Vicedecanatos competentes en Investigación. Centros. Departamentos. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>b) Incorporar personas con experiencia en estudios de género y criterios de equidad en los órganos de evaluación de investigación de la UAM.</b>	Vicerrectorado competente en Investigación. Vicedecanatos competentes en Investigación. Centros. Departamentos. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

<b>c) Analizar los criterios de baremación con el objetivo de impulsar la presencia equilibrada de mujeres en la concesión de las solicitudes de todas las convocatorias de ayudas a la investigación de la UAM.</b>	Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado competente en Investigación. Departamentos. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
--	--

<b>4.2.2.</b> Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.	<b>a) Fomentar los estudios de las mujeres, feministas y/o de género como líneas transversales y especializadas de investigación.</b>	Vicerrectorado competente en Investigación. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
--	---	---

<b>b) Promover la perspectiva de género en las propuestas de investigación presentadas a convocatorias públicas, incluyendo resultados y aplicaciones.</b>	Vicerrectorado competente en Investigación. Centros. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
--	---

<b>4.2.3.</b> Difundir las investigaciones realizadas desde un enfoque de género.	<b>a) Visibilizar las investigaciones con perspectiva de género realizadas en la UAM.</b>	Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género(y Vicerrectorado del que depende).
---	---	---

<b>b) Difundir las investigaciones realizadas por mujeres en la UAM.</b>	Vicerrectorado competente en Investigación. Centros. Departamentos. Gabinete de Comunicación. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
--	--

<b>c) Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de resultados de investigaciones con perspectiva de género.</b>	Vicerrectorado competente en Investigación. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
--	---

## Eje 5. Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones

Objetivo general		
5.1. Participación de las mujeres en la vida universitaria		
Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
5.1.1. Impulsar la participación de las mujeres en la vida universitaria.	<b>a) Instar a los departamentos e institutos a que consideren entre sus objetivos equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los órganos colegiados y otras figuras de representación.</b>	Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado competente en Investigación. Departamentos. Institutos. Centros. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>b) Fomentar las candidaturas de las mujeres en todos los procesos electorales.</b>	Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado competente en Estudiantes. Gerencia. Centros. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<b>c) Instar al gobierno de la UAM a aumentar la presencia de mujeres en actos institucionales de cualquier índole.</b>	Gabinete del Rector. Todos los Vicerrectorados (en función del tipo de acto que se celebre). Unidad de Igualdad de Género. Comisión de Políticas de Igualdad.

**d) Distinguir anualmente a órganos, servicios o personas que hayan destacado en la consecución de algún objetivo del Plan de Igualdad. La propuesta será a iniciativa de la Unidad de Igualdad de Género. Los acuerdos sobre tales distinciones se tomarán por el Consejo de Gobierno.**

Todos los Vicerrectorados.  
Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

## Objetivo general

### 5.2. Representación equilibrada por género en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones

Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
5.2.1. Analizar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y de toma de decisiones.	<b>a) Analizar el grado de participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno con el fin de garantizar la paridad.</b>	Todos los Vicerrectorados. Órganos colegiados. Centros. Departamentos.
	<b>b) Realizar estudios para detectar los obstáculos, de índole subjetiva u objetiva, que impiden o dificultan la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de toma de decisión.</b>	Vicerrectorado competente en Tecnologías para la Educación. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Gabinete de Estudios (y Vicerrectorado del que depende). Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

<b>5.2.2.</b> Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y en las comisiones consultivas o asesoras de la UAM y sus centros.	<b>a) Fomentar el equilibrio de género en las elecciones al Claustro, a las Juntas de Centro así como en todos los demás procesos electorales.</b>	Juntas de Centro. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.
	<b>b) Evaluar los resultados de los diferentes procesos electorales.</b>	Secretaría General. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.
	<b>c) Establecer medidas y actuaciones para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los comités de empresa y juntas de personal.</b>	Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad. Comisión Asesora de Políticas de Igualdad. Organizaciones sindicales con representación en la UAM.
	<b>d) Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno, Junta Consultiva, Consejo Social, Equipo de Gobierno y equipos decanales o de dirección de Escuela.</b>	Equipo de Gobierno. Consejo de Gobierno. Consejo Social. Junta Consultiva. Equipos decanales y de dirección de Escuela.
	<b>e) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre quienes componen las diferentes comisiones asesoras, especialmente en las elegidas por el Claustro.</b>	Claustro. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.
	<b>f) Velar por el equilibrio de género en los nombramientos de delegaciones del rector o rectora y otros cargos de libre designación.</b>	Rector/a. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad.

g) Promover la presencia de mujeres en las direcciones, subdirecciones y secretarías académicas de los departamentos e institutos de investigación.	Vicerrectorado competente en Investigación. Centros. Departamentos. Institutos de Investigación. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
---	---

### Objetivo general

5.3. Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, para adecuarse a la legislación vigente sobre Igualdad de Género

Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
5.3.1. Adecuar la normativa de la UAM a la legislación vigente.	a) Velar por que en las reformas de los Estatutos de la UAM se incorpore el marco legal establecido por la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por que se aborde la regulación de la Unidad de Igualdad de Género en los estatutos.	Secretaría General. Claustro.
	b) Mantener la Comisión de Políticas de Igualdad para que vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad, lo evalúe y promocióne la igualdad real en su ámbito. Esta Comisión estará formada por la persona responsable de cada Centro, la dirección de la Unidad de Igualdad, una representación estudiantil y el Vicerrectorado competente en materia de igualdad.	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Equipos decanales y de dirección de Escuela. Consejo de Estudiantes. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).

## Eje 6. Igualdad entre estudiantes

### Objetivo general

#### 6.1. Promover la igualdad entre estudiantes a lo largo de su trayectoria académica

Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
6.1.1. Promover condiciones que favorezcan la igualdad entre estudiantes.	<b>a) Analizar los condicionantes internos y externos que hacen que el acceso a la UAM pueda presentar sesgos de género en algunas titulaciones y realizar acciones dirigidas a neutralizarlos.</b>	Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales. Vicerrectorado competente en Estudiantes. Gerencia. Centros. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>b) Asegurar que el estudiantado reciba formación en género a lo largo de su carrera académica.</b>	Vicerrectorado competente en Grado. Vicerrectorado competente en Estudiantes. Centros. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>c) Identificar causas y prevenir posibles abandonos motivados por desigualdades de género.</b>	Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales. Vicerrectorado competente en Estudiantes. Gerencia. Centros. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>d) Velar por que los servicios de apoyo que la Universidad presta a su alumnado se realicen en una cultura y con un horizonte de igualdad.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Centros. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Comisión de Políticas de Igualdad. Servicios de apoyo a estudiantes.

	<p><b>e) Estudiar el impacto de género a lo largo de la trayectoria académica y efectuar propuestas para neutralizarlo.</b></p>	<p>Centros. Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). Gabinete de Estudios (y Vicerrectorado del que depende). Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).</p>
<p><b>6.1.2. Promover la igualdad en las asociaciones de estudiantes.</b></p>	<p><b>a) Apoyar a los consejos y asociaciones estudiantiles en actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.</b></p> <hr/> <p><b>b) Proporcionar información y asesoramiento a las asociaciones de estudiantes para que incluyan la transversalidad de género en todas sus actividades.</b></p> <hr/> <p><b>c) Fomentar la participación del estudiantado en la vida universitaria, adecuándola a la Ley de Igualdad y al Estatuto del Estudiante Universitario.</b></p>	<p>Vicerrectorado competente en Estudiantes. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Centros. Asociaciones de estudiantes de la UAM. Consejo de Estudiantes.</p> <hr/> <p>Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Vicerrectorado competente en Estudiantes. Centros. Consejo de Estudiantes.</p> <hr/> <p>Vicerrectorado competente en Estudiantes. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Asociaciones de Estudiantes. Consejo de Estudiantes.</p>

Objetivo general		
6.2. Representación equilibrada por género en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones		
Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
6.2.1. Fomentar la presencia equilibrada entre estudiantes en los órganos de gobierno y de representación en los que participen.	<b>a) Aplicar medidas para que los Consejos de estudiantes y las asociaciones presenten listas equilibradas entre mujeres y hombres para las elecciones al claustro y a las juntas de centro, así como para los demás órganos de gobierno.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Asociaciones de Estudiantes. Consejo de Estudiantes.
	<b>b) Estimular la participación paritaria de estudiantes en los grupos de clase, en asociaciones de centro, universitarias e inter-universitarias.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Vicedecanatos competentes en Estudiantes de cada Centro. Asociaciones de Estudiantes. Consejo de Estudiantes.

Objetivo general		
6.3. Acogida de estudiantes		
Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
6.3.1. Facilitar la incorporación a estudios universitarios de alumnado de países en vías de desarrollo y/o en situación de conflicto.	<b>a) Facilitar la incorporación de estudiantes de países en vías de desarrollo y/o en situación de conflicto a los programas de posgrado en estudios de género y especialidades afines.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Vicerrectorado competente en Posgrado. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Otros servicios de la UAM.
	<b>b) Facilitar la acogida de alumnas de países en vías de desarrollo y/o en conflicto en estudios universitarios.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Vicerrectorado competente en Posgrado. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). Otros servicios de la UAM.

## Objetivo general

### 6.4. Prevención y protección en situaciones de acoso y violencia de género

Objetivo específico	Acciones	Responsables de la gestión e implementación
<b>6.4.1.</b> Prevenir y proteger en situaciones de acoso y violencia de género.	<b>a) Promover actitudes y comportamientos igualitarios entre el estudiantado, con especial atención a las situaciones de acoso y violencia de género.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Secretaría General. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).
	<b>b) Garantizar y gestionar con agilidad, sigilo y secreto el ejercicio de los derechos de las estudiantes víctimas de acoso y violencia de género.</b>	Vicerrectorado competente en Estudiantes. Secretaría General. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).