

II PLAN DE IGUALDAD

de la Universidad Autónoma de Madrid

2015-2018

Índice

Introducción	1
Resumen del IV Diagnóstico.....	3
II Plan de Igualdad	13
EJE 1. Diagnóstico.....	14
EJE 2. Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar	18
EJE 3. Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo	23
EJE 4. Docencia e investigación.....	31
EJE 5. Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones.....	35
Fuentes de información	41
Anexo: relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la elaboración del II Plan de Igualdad	42

Introducción

Con fecha 16 de julio de 2015 se lleva a aprobación al Consejo de Gobierno de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) el II Plan de Igualdad (2015-2018). Este Plan da continuidad al primero, que cubrió el periodo 2011-2014 y es heredero del mismo, tanto por su estructura como por sus contenidos, si bien cuenta con nuevas formulaciones orientadas a alcanzar de manera más eficaz los objetivos expuestos en el propio II Plan de Igualdad¹.

La realización del II Plan de Igualdad cuenta con dos antecedentes inmediatos que han constituido el soporte necesario para abordar su redacción. El primero es el *Informe de evaluación del I Plan de Igualdad*², resultado de un pormenorizado análisis entre las y los miembros de las comisiones que han llevado a cabo dicha evaluación y del que han derivado recomendaciones orientadas a precisar los nuevos contenidos. El segundo antecedente es el *IV Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM*³, que recoge una comparación de la situación de mujeres y hombres en la Universidad en los distintos grupos que la componen: estudiantes, personal de administración y servicios y personal docente e investigador. El estudio se centra en los cursos 2011-2012 y 2012-2013 e incluye también una mirada a la evolución experimentada en el periodo de los cinco cursos transcurridos desde 2008-2009 (curso que sirvió de referencia inicial para la aprobación del I Plan de Igualdad) hasta 2012-2013 (último de referencia para realizar el II Plan de Igualdad).

La elaboración del II Plan de Igualdad, y de los informes precedentes, es resultado de un trabajo colectivo, desempeñado durante algo más de un año, que ha sido liderado por la Unidad de Igualdad de la UAM. En el mismo han participado tanto la Comisión de Políticas de Igualdad (CPI) como la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad (CAPI). La primera está compuesta por personas que representan a cada uno de los ocho

¹ Los principales cambios afectan, por un lado, a los enunciados de algunas de las acciones y por otro, al vínculo que ha de establecerse entre las acciones descritas y los órganos responsables de llevarlas a cabo o de vigilar su cumplimiento.

² El citado Informe puede consultarse en la página web de la Unidad de Igualdad: www.uam.es/unidaddeigualdad

³ El *IV Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la UAM* puede consultarse en la página web de la Unidad de Igualdad: www.uam.es/unidaddeigualdad

centros que componen la UAM y la segunda por miembros de los departamentos de igualdad de las organizaciones sindicales, con representación en la UAM, así como con la participación institucional de Gerencia. En ambas comisiones⁴ se cuenta con la representación del Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria, del que depende la Unidad de Igualdad, encabezado por Margarita Alfaro Amieiro, y con la de la propia Unidad de Igualdad, dirigida por Cristina García Sainz. El trabajo técnico y el de secretaría de las comisiones han estado a cargo de Diana Abad y el apoyo administrativo ha correspondido a Almudena Nobel.

Tras el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad y antes de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad el texto ha sido dado a conocer a quienes participan en los distintos órganos de representación de la UAM, con la finalidad de recoger aportaciones y sugerencias para que pudieran mejorar su contenido. Para ello se han mantenido reuniones con las autoridades académicas: decanas y decanos y director de Escuela; directoras y directores de institutos de investigación y de departamentos; Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, representantes en Consejo de Gobierno (personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes); órganos de representación unitaria y organizaciones sindicales. Como es preceptivo, antes de su aprobación, el II Plan de Igualdad ha pasado el trámite de aprobación por Asesoría jurídica y está sometido a exposición pública para su conocimiento por la comunidad universitaria.

La estructura del II Plan de Igualdad se resume en cinco ejes (1. Diagnóstico, 2. Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar, 3. Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo, 4. Docencia e investigación, y 5. Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones); doce objetivos generales; veintisiete objetivos específicos y ciento siete acciones. El Plan contiene además una relación de los órganos responsables de la gestión e implementación de las acciones y, en su caso, de los órganos encargados de vigilar su cumplimiento.

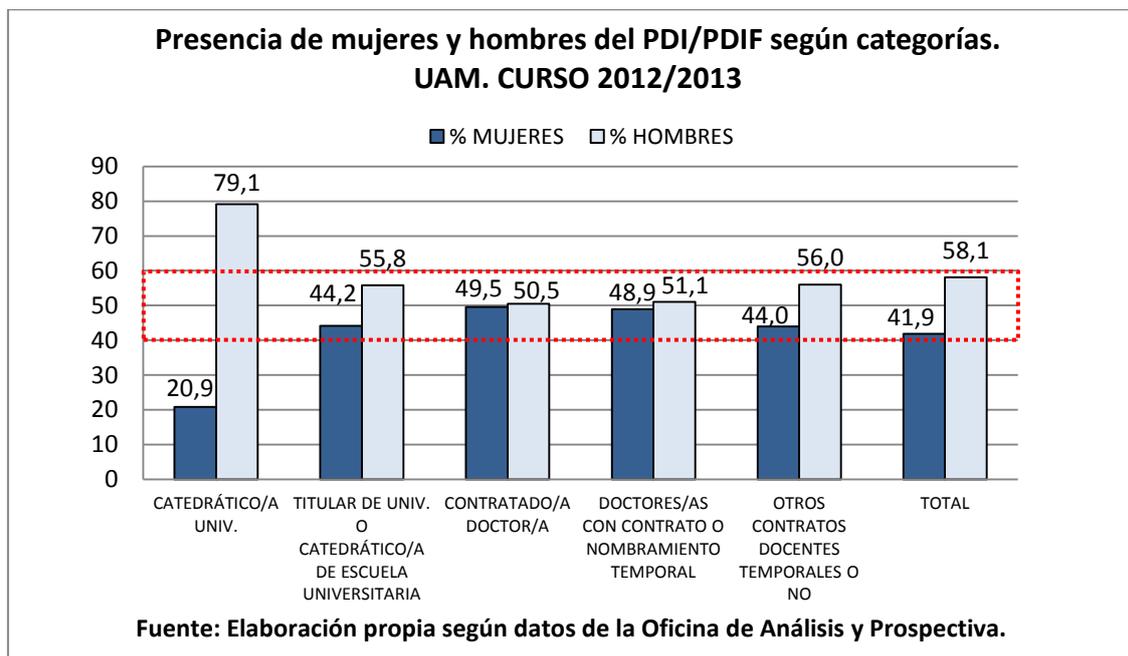
⁴ La composición de la Comisión de Políticas de Igualdad y de la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad en la fase de elaboración del II Plan de Igualdad puede verse en el Anexo.

Resumen del IV Diagnóstico

Los datos que se presentan a continuación forman parte del IV Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la UAM. Se ha realizado una selección de gráficos para mostrar algunas de las características más relevantes de la situación de estudiantes, personal de administración y servicios y personal docente e investigador, así como a la presencia de mujeres y hombres en órganos de representación. Se recoge en este resumen la representación del itinerario académico seguido por ambos sexos, desde la posición de alumnado (proporción de alumnas y alumnos matriculados) hasta la participación en la docencia (profesores y profesoras en distintas categorías docentes)⁵.

Presencia de mujeres y hombres en distintas categorías docentes

Gráfico 1.



⁵ El informe completo con tablas, gráficos y análisis de los datos para los cursos 2011-2012 y 2012-2013 así como la evolución (curso 2008-2009 a 2012-2013) se encuentra en la web de la Unidad de Igualdad www.uam.es/unidaddeigualdad.

En las cátedras la presencia femenina muestra una tendencia claramente definida de ascenso progresivo en los últimos años. Si en el curso 2008-2009 la proporción de profesoras con esta categoría académica ascendía a un 15,4%, cinco cursos más tarde esa presencia se sitúa en un 20,9%. El porcentaje de catedráticas sobre el conjunto de la misma categoría (20,9%) muestra que la representación está aún distante de la franja de paridad, es decir, del límite mínimo que se situaría en el 40%. En el curso 2012-2013 la brecha de género alcanza 58,2 puntos porcentuales.

Entre el profesorado Titular de Universidad y en Cátedras de Escuela Universitaria las profesoras representan un 44,2% del total en el curso 2012-2013. En los cinco cursos en los que puede observarse esta evolución (ver IV Diagnóstico, pág. 25) se confirma la tendencia moderada hacia una equiparación por género en esta categoría académica, si bien la brecha entre ambos sexos es de 11,6 puntos porcentuales.

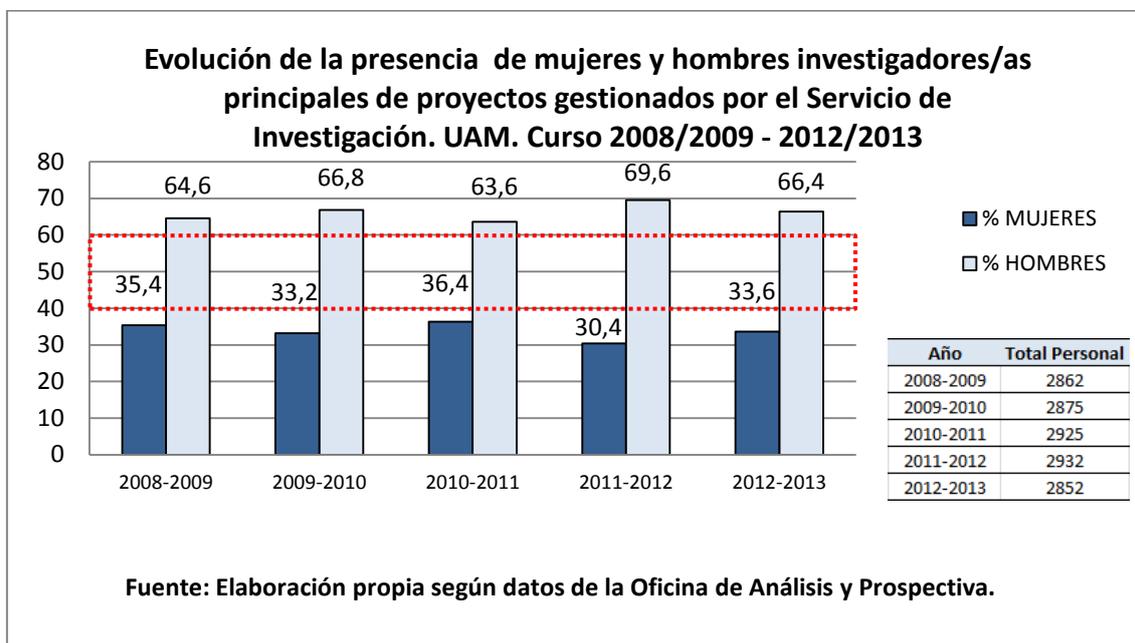
En la categoría de contratadas y contratados doctores la presencia de profesoras contratadas doctoras, en el curso 2012-2013, está muy igualada con la de profesores de la misma categoría académica, ya que representan el 49,5% y el 50,5%, respectivamente. La evolución de los últimos cinco años muestra que la presencia de profesoras contratadas doctoras ha disminuido ligeramente mientras que la de profesores ha aumentado. Si hasta el curso 2011-2012 las profesoras representaban mayoría en esta categoría docente, en el curso siguiente (2012-2013) son los profesores quienes superan el 50%.

Entre el profesorado con título de doctora o doctor, con vínculo laboral o nombramiento temporal, que incluye a Ayudantes doctoras/es, Titulares de Universidad interinos/as, Profesoras/es visitantes, Profesoras/es eméritos/as, así como al Personal investigador doctor, la presencia femenina está prácticamente equiparada a la masculina, pues la brecha de género es de algo más de dos puntos porcentuales.

Por último, la participación por género entre el personal con otros contratos docentes, temporales o no, presenta una distancia similar a la del profesorado titular (56% de profesores y 44% de profesoras). La brecha de género se ha acortado en los últimos cinco cursos, pasando desde los más de veinte puntos porcentuales que presentaba en el curso 2008-2009 hasta los doce puntos que muestra en el 2012-2013.

Presencia de mujeres y hombres como investigadores principales (IP) de proyectos de investigación gestionados por el Servicio de Investigación-UAM

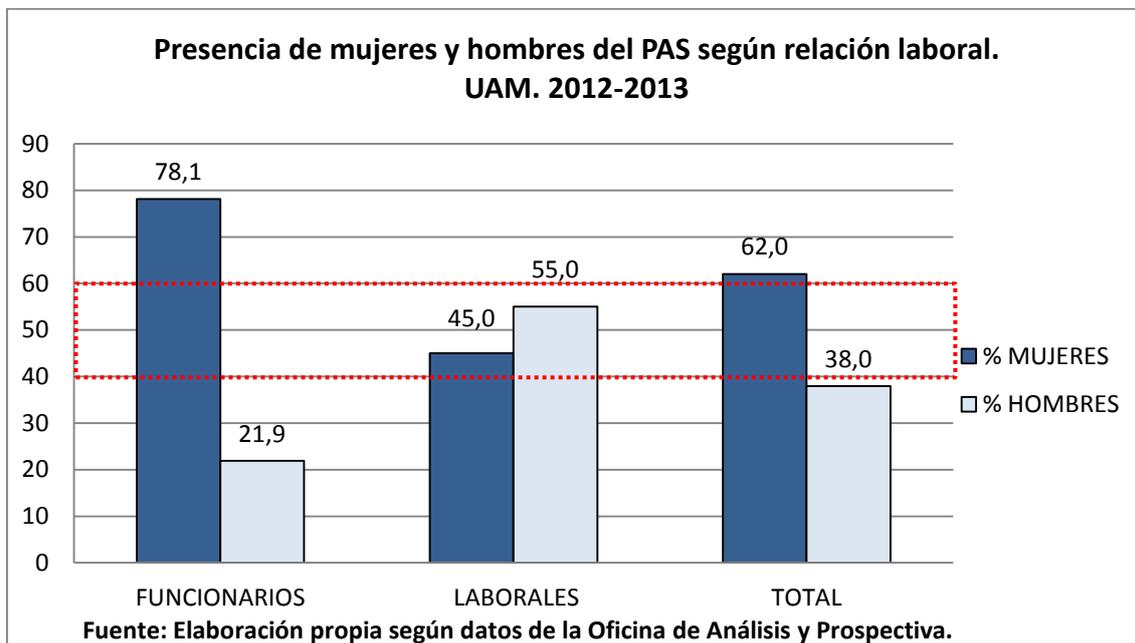
Gráfico 2.



En los cinco cursos que se recogen en el Gráfico 2, los proyectos I+D+i liderados por profesoras investigadoras suponen en torno al 35%. Los datos reflejan un déficit en la presencia investigadora de las mujeres, ya que si la cifra de proyectos se compara con la participación femenina entre el profesorado, se observa que entre el personal docente e investigador las mujeres representan un 41,9% y entre las/los investigadores principales de proyectos su participación cae al 33,6%.

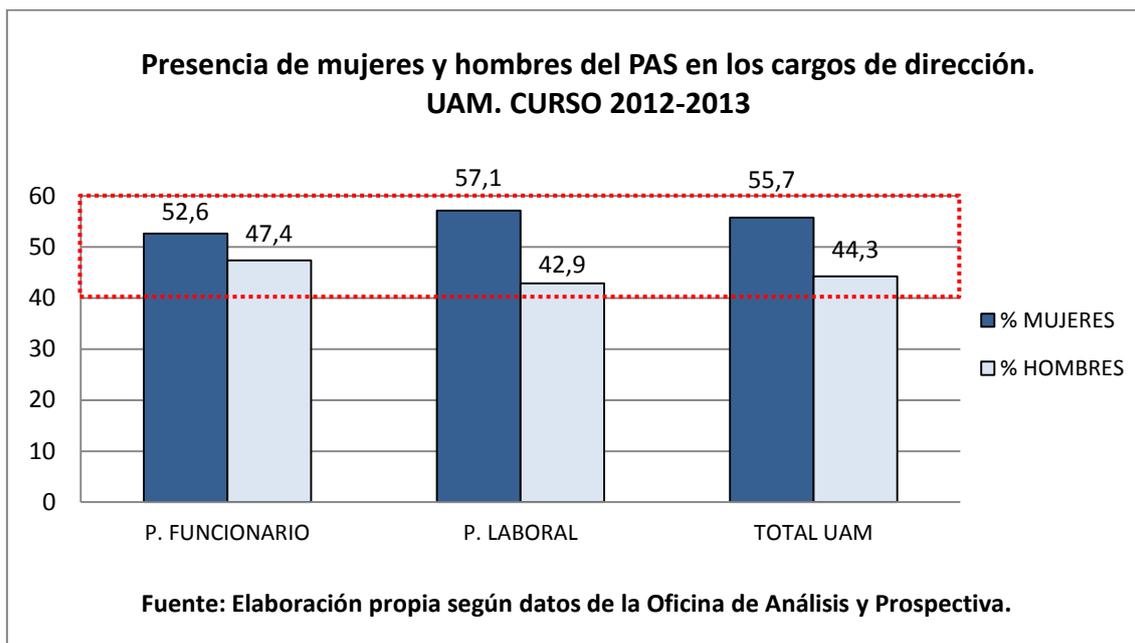
Presencia de mujeres y hombres entre el personal de administración y servicios (PAS)

Gráfico 3.



En el curso 2012-2013 la presencia femenina en el grupo profesional del PAS supera ligeramente, en 2,5 puntos porcentuales, la franja de paridad (entre el 40% y el 60%). Sin embargo, este mayor peso de las mujeres de administración y servicios no se refleja por igual en los dos grupos principales que componen el PAS. Así, mientras ellas representan el 78,1% entre el personal funcionario, son minoría entre el personal laboral, alcanzado el 45,0%. Por lo tanto, la feminización afecta únicamente al personal funcionario pero no al laboral, que es donde se encuentra buena parte de los trabajadores (varones) de los servicios de mantenimiento.

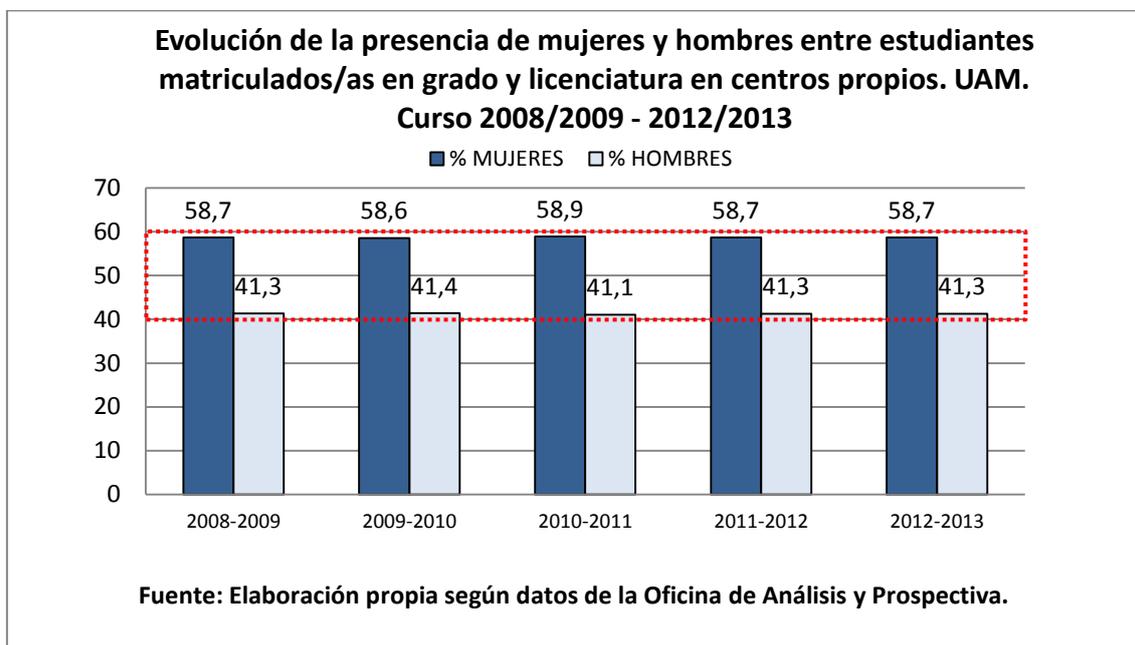
Gráfico 4.



La distribución por género en cargos de dirección no presenta grandes diferencias entre el personal laboral y el funcionario. En ambos grupos la presencia femenina es más elevada que la masculina, con un porcentaje del 52,6% entre el funcionariado y un 58,4% entre el personal laboral. Sin embargo, mientras entre el funcionariado la representación femenina cae por debajo de su presencia en la plantilla de personal funcionario (78,1%), entre las laborales su presencia en cargos de dirección supera a la que tienen entre la plantilla de personal laboral (45,0%).

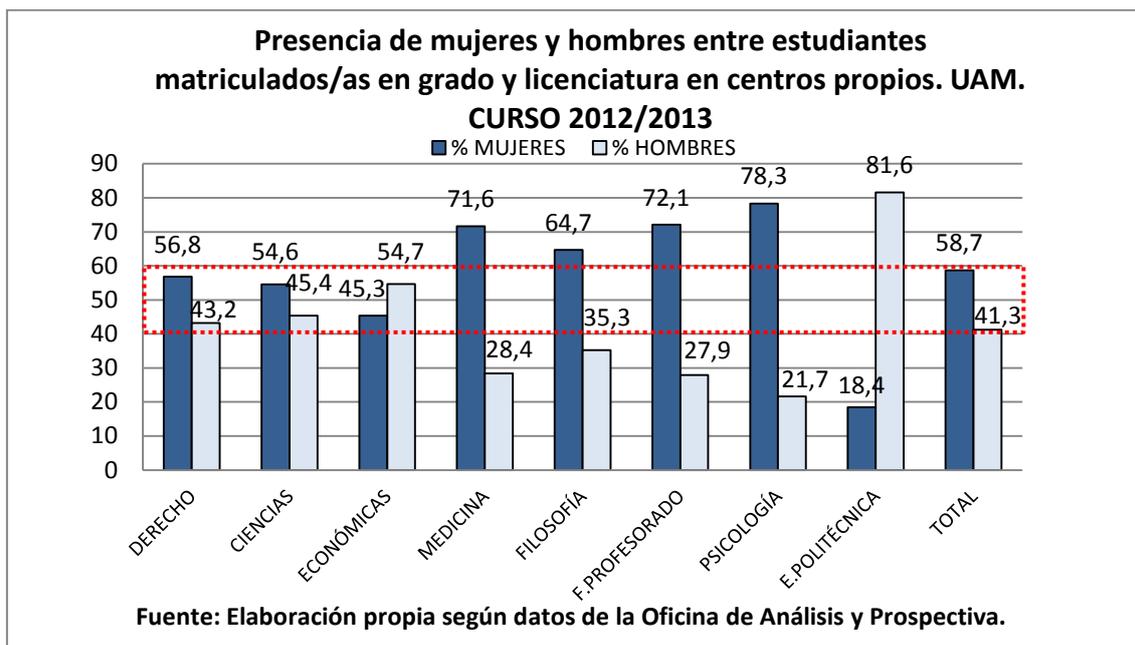
Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado

Gráfico 5.



El alumnado matriculado en los distintos centros de la UAM asciende, en el curso 2012-2013 a 22.665 estudiantes. La distribución por centros ofrece una mayor concentración en las facultades de Ciencias (18,7% del total, con 4.247 estudiantes), Derecho (16,5% de todo el alumnado matriculado en la UAM), Filosofía y Letras (16,0%), CC. Económicas y Empresariales (14,3%) y Formación de Profesorado y Educación (11,4%). Por el contrario, los centros más reducidos, en cuanto a alumnado matriculado son la Escuela Politécnica Superior (con un 5,7%), Psicología (8,6%) y Medicina (8,8%).

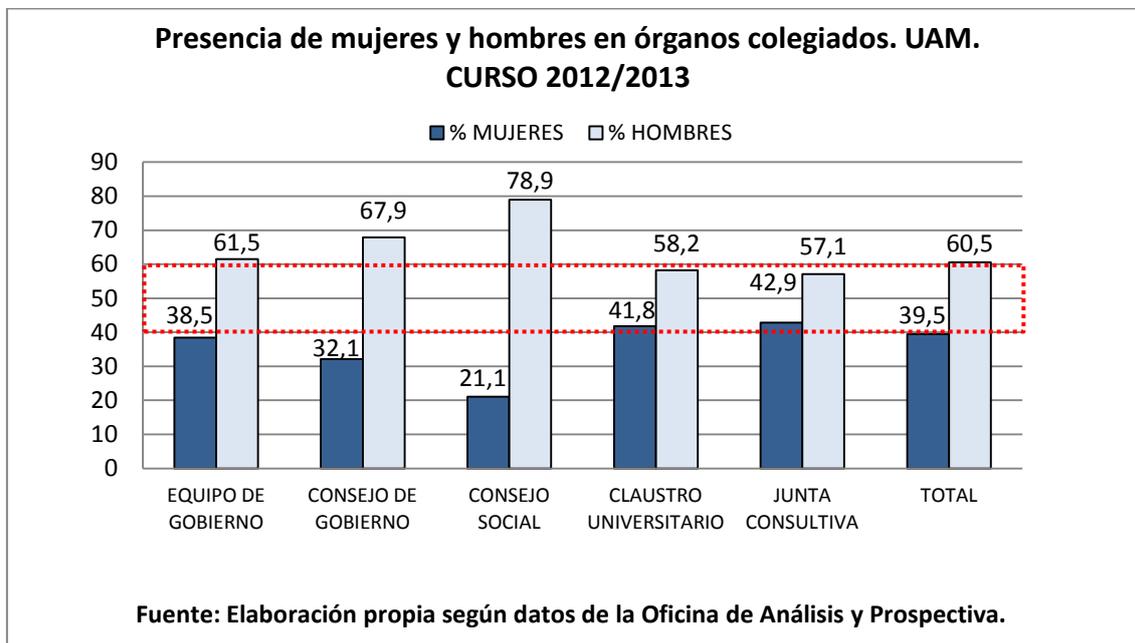
Gráfico 6.



La representación del alumnado matriculado por género refleja que, mientras la presencia en las facultades de Derecho, Ciencias y CC. Económicas y Empresariales se encuentra relativamente equilibrada, dentro de la franja de paridad, se halla una sobrerrepresentación femenina en otros centros, como Psicología (78,3%), Formación de Profesorado y Educación (72,1%), Medicina (71,6%) y Filosofía y Letras (64,7%). Por el contrario, en la Escuela Politécnica Superior se constata que la presencia masculina entre el alumnado matriculado es la más elevada (81,6%) y presenta la mayor brecha de género de todos los centros de la UAM.

Presencia de mujeres y hombres en órganos colegiados

Gráfico 7.



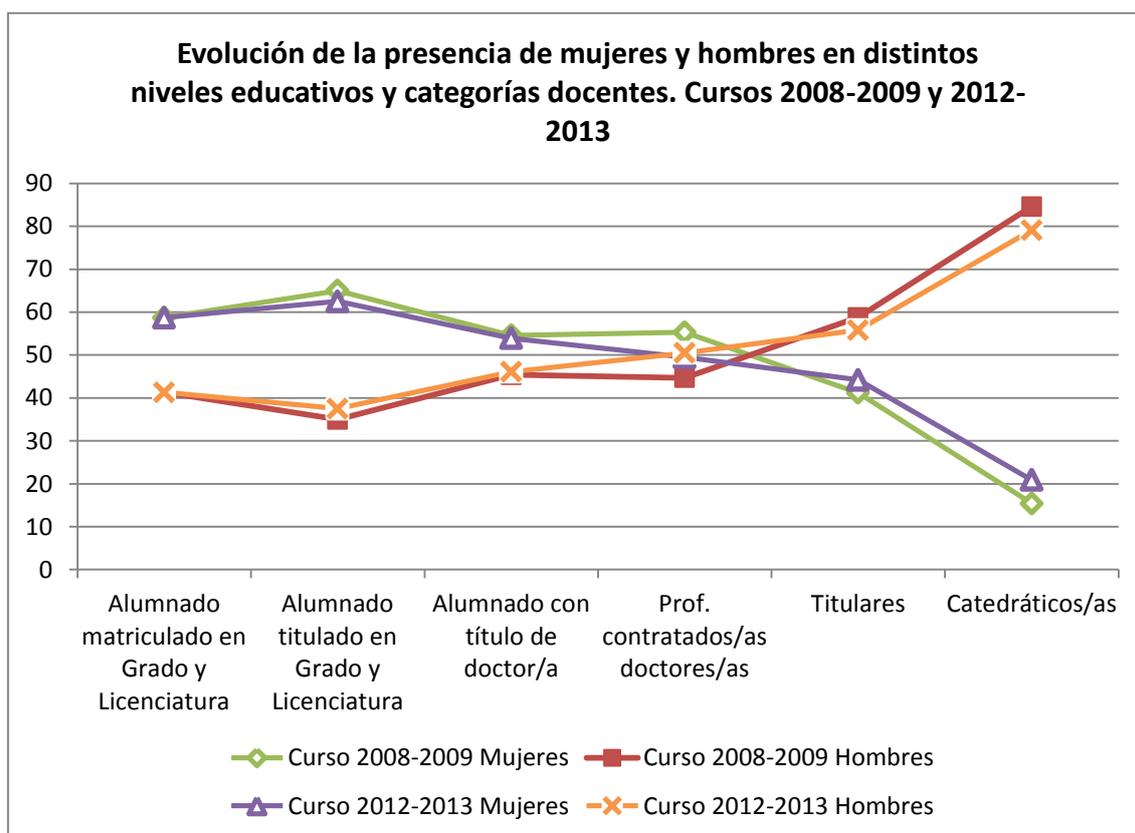
La presencia femenina en los órganos colegiados ha crecido moderadamente en los últimos cinco cursos, pasando de representar un 27,3% en el curso 2008-2009 a un 30,7% en el curso 2012-2013. A pesar de este crecimiento, de 3,4 puntos porcentuales, las cifras muestran que, en el último curso citado, la presencia de mujeres en el conjunto de los órganos colegiados se sitúa por debajo de la franja de paridad (40%).

Evolución de la presencia de mujeres y hombres en distintos niveles educativos y categorías docentes

La trayectoria académica seguida por el alumnado, observada desde la participación como estudiantes matriculados/as hasta la docencia en las distintas modalidades de profesorado, refleja que la presencia femenina es descendente conforme se eleva la categoría académica. El llamado gráfico tijera, que se presenta a continuación, es ilustrativo al respecto. Como puede apreciarse, las alumnas son mayoría entre el alumnado matriculado (un 58,7%), tanto en el curso 2008-2009 como en el 2012-2013. Su presencia es aún mayor entre el alumnado que logra la titulación en Grado o

Licenciatura, siendo un 65,0% en el curso 2008-2009 y un 62,5% en el 2012-2013. La trayectoria ascendente seguida por las alumnas hasta este nivel de estudios tiende a descender cuando se trata de la titulación de doctora; aunque ellas siguen siendo mayoría, su representación cae al 54,6% en el curso 2008-2009 y es algo menor en el curso 2012-2013 (de un 53,9%).

Gráfico 8.



Las profesoras contratadas doctoras han visto decaer su presencia en relación con los profesores de su misma categoría entre los cursos 2008-2009 y 2012-2013. Ellas representan en el último curso citado el 49,5% del total; es en este nivel docente donde las profesoras alcanzan la proporción más alta en relación con los profesores. Entre el profesorado titular las mujeres representan, en el curso 2012-2013, el 44,2%. Este porcentaje se ha incrementado en tres puntos porcentuales en los últimos cinco cursos; sin embargo, la brecha de género alcanza todavía más de once puntos

porcentuales. Por último, en la categoría de cátedras, las profesoras representan, en el curso 2012-2013, un 20,9%. Su presencia en el más alto de los niveles académicos ha experimentado un crecimiento de más de cinco puntos en los cinco cursos de referencia; sin embargo, la brecha de género dentro de las cátedras supera los cincuenta puntos porcentuales.

II Plan de Igualdad

Eje 1. Diagnóstico

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

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

Eje 4. Docencia e investigación

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

EJE 1	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
DIAGNÓSTICO	1.1. Diagnóstico.	1.1.1. Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y profundizar su contenido.	a) Verificar que el sistema de producción de datos se lleva a cabo, teniendo en cuenta un horizonte de igualdad entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Vicerrectorados. • Decanatos. • Departamentos de la UAM productores de información. • Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende).
			b) Asegurar que la variable sexo está incorporada en todas las estadísticas producidas por la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). • Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende).
			c) Realizar un estudio estadístico sobre el acceso y promoción a la carrera académica del personal becario y contratado en formación, atendiendo a la variable "sexo".	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Investigación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende).
			d) Incorporar al Informe del Rector/a al Claustro y a la Memoria anual de la Universidad las acciones y los datos estadísticos que reflejen la evolución respecto a los objetivos y acciones comprendidos en el Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
			e) Analizar los cambios producidos en las	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Políticas de Igualdad.

			carreras estereotipadamente masculinas o femeninas.	<ul style="list-style-type: none"> • Centros.
			f) Analizar los datos sobre la inserción laboral de egresadas y egresados.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
			g) Profundizar en el estudio de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las titulaciones poniendo en relación los diferentes departamentos y valorar los resultados. Dinámicas de representación en la toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Políticas de Igualdad. • Centros.
		1.1.2. Presentar y difundir el Plan de Igualdad.	a) Jornada de presentación de Planes de Igualdad a la comunidad universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad. • Centros.
			b) Actos de información en los diferentes Centros de la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. • Gerencia. • Comisión de Políticas de Igualdad.
			c) Elaboración y distribución de folletos informativos en los diferentes Centros de la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad.

			d) Sesiones informativas con autoridades académicas y administrativas corresponsables de su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Autoridades académicas y administrativas.
			e) Difusión, sostenida en el tiempo, del Plan de Igualdad vigente a través de todos los medios disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, ect.). • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad. • Gabinete de Información (y Vicerrectorado del que depende).
1.2. Indicadores	1.2.1. Adecuar las estadísticas y estudios a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (art. 20).	a) Incluir sistemáticamente la variable “sexo” en las encuestas y otras técnicas de recogidas de información que se adopten para la realización de estudios.	<ul style="list-style-type: none"> • Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). 	
		b) Recopilar y diseñar indicadores que detecten situaciones de discriminación de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad. • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. 	
		c) Realizar estudios que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores,	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Investigación. • Vicerrectorado competente en Estudios de 	

			papeles relevantes, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.	<p>Grado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
			d) Analizar los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en el ámbito universitario con el fin de adoptar medidas orientadas a la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Investigación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
			e) Comprobar que los conceptos, criterios y categorías estadísticas contribuyen al reconocimiento y valor del trabajo de las mujeres y para evitar estereotipos.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Investigación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). • Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). • Centros. • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.

EJE 2	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD: SENSIBILIZAR, VISIBILIZAR Y COMUNICAR	2.1. Sensibilizar.	2.1.1. Acciones orientadas a la creación de una cultura de igualdad en la UAM en materia de sensibilización.	a) Diseñar y poner en marcha actividades formativas de sensibilización que tengan por objetivo la no discriminación entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Vicerrectorado competente en Investigación e Innovación. • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
			b) Elaborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual y sexista en la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
			c) Llevar a cabo acciones en centros de primaria, ESO y Bachillerato para fomentar una educación en y para la igualdad con el fin de contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Oficina de Atención al Estudiante (y Vicerrectorado del que depende). • Centros (en especial la Facultad de Formación del Profesorado y Educación). • Organismo competente en coordinar selectividad.
			d) Mantener en el presupuesto de la UAM la partida dedicada a las políticas de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en la Unidad de Igualdad.

				<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia.
			e) 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 atención al alumnado de diversidad ética y funcional.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, ect.). • Gerencia.
			f) Programar acciones formativas en materia de violencia de género y difundir criterios para identificar situaciones de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Vicerrectorado competente en Grado. • Gerencia. • Centros. • Comisión de Políticas de Igualdad.
			g) 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) y otros aniversarios.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad. • Asociaciones de estudiantes de la UAM.
2.2. Visibilizar.	2.2.1. Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la	a) Recuperar la memoria histórica de las mujeres en la universidad en general y en la UAM en particular.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador. • Vicerrectorado de Estudiantes. 	

		institución universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Comisión de Políticas de Igualdad. • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. • Centros.
		b) Favorecer la incorporación de profesoras eméritas, en las condiciones que marcan los Estatutos de la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad. • Centros. • Departamentos. • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
		c) Propiciar la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales, clausuras, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad. • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
		d) Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de <i>doctoras honoris causa</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad. • Departamentos. • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
		e) Promocionar a profesoras, investigadoras, mujeres del PAS y alumnas para reconocimientos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad.
		f) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en el callejero de la UAM y otros espacios de la Universidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad.

				<ul style="list-style-type: none"> • Centros. • Condicionado a resolución y aceptación de la Comunidad de Madrid.
			g) Resaltar actitudes que fomentan los comportamientos no sexistas y no discriminatorios en la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad. • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
2.3. Comunicar.	2.3.1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la imagen institucional de la UAM.	a) Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.		<ul style="list-style-type: none"> • Gabinete del Rector. • Equipo de Gobierno. • Todos los Vicerrectorados. • Equipos decanales. • Gabinete de Comunicación (y Vicerrectorado del que depende). • Unidad de Imagen e Identidad Corporativa (y Vicerrectorado del que depende).
		b) Velar por la erradicación del sexismo en el lenguaje, evitando el uso del masculino genérico.		<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Vicerrectorados. • Gerencia. • Unidad de Igualdad. • Centros. • Equipos decanales y de dirección de Escuela.
		c) Implementar el uso no sexista del lenguaje en		<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Vicerrectorados.

			toda la documentación institucional académica y administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad. • Gerencia. • Centros. • Equipos decanales y de dirección de Escuela.
			d) Informar sobre las actividades de la Unidad de Igualdad. Mantener un espacio específico en la web institucional que las visibilice.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).

EJE 3	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, CARRERA, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	3.1. Igualdad de derecho en el acceso, carrera profesional y promoción interna de las empleadas y empleados de la UAM.	3.1.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de los derechos de acceso, carrera profesional y promoción interna en la UAM.	a) Adecuar las normas que regulan las relaciones de empleo en la UAM a los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso, carrera profesional, promoción interna y en condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría General. • Equipo de Gobierno. • Consejo de Gobierno. • Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Administrador o Administradora de cada Centro 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
		3.1.2. Garantizar la igualdad en las ofertas, convocatorias, y	a) Analizar las convocatorias u ofertas de empleo para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
			b) Las convocatorias de pruebas selectivas		

		<p>pruebas de acceso al empleo público de la UAM.</p>	<p>para el acceso al empleo público de la UAM deberán acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	
			<p>c) Velar para que los órganos que intervengan en los procesos de selección emitan informes sobre sus resultados, en los que consten, en su caso, las razones de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>		
			<p>d) Aprovechar las prejubilaciones y las promociones internas para reequilibrar, en los departamentos y/o servicios, la presencia de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. • Gerencia. • Equipos Decanales. • Juntas de Centro. • Departamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
		<p>3.1.3. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección.</p>	<p>a) 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, debidamente motivadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. • Órganos de Representación Unitaria.

		3.1.4. Promover la igualdad en la carrera profesional y promoción interna.	<p>a) Garantizar la igualdad real en el acceso a las categorías o grupos profesionales.</p> <p>b) Evitar todo elemento, requisito o criterio que pueda inducir a la discriminación directa o indirecta.</p> <p>c) En los sistemas de progresión de grado, categoría o escalón, o de ascenso de cuerpo o escala, se adoptarán medidas de acción positiva con el fin de que se pueda garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
		3.1.5. 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.	<p>a) Analizar los pliegos de prescripciones técnicas y administrativas, y las cláusulas contractuales, así como las de acuerdos y convenios, para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.</p> <p>b) Fomentar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la legalidad vigente en esta materia, en las empresas, organismos, instituciones, administraciones y proveedores que se vinculen a la UAM tras la consecución de los citados procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. 	
		3.1.5. 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.	<p>b) Fomentar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la legalidad vigente en esta materia, en las empresas, organismos, instituciones, administraciones y proveedores que se vinculen a la UAM tras la consecución de los citados procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	
3.2. Condiciones de trabajo	3.2.1. Promover la igualdad real en los programas	a) Garantizar que los requisitos exigibles para el acceso a la formación no puedan inducir a discriminación directa o indirecta.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. 	

		y planes de formación.		<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. 	
			b) Se incentivará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los planes y programas de formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. 	
			c) Requerir contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	
			d) Facilitar la realización de cursos formativos, presenciales y <i>on line</i> , para el personal con responsabilidades familiares.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	
			e) Garantizar que los departamentos faciliten adecuadamente al PDIF el acceso a la formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. • Departamentos. • Decanatos. 	
		3.2.2. Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.	a) Garantizar que la carga de trabajo no comporte discriminación por género.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. • Gerencia. • Centros. • Departamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.

			<p>b) Recabar información sobre la participación de mujeres y hombres en la docencia, la investigación y la gestión académica y administrativa en relación con los tiempos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. • Gerencia. • Equipos de dirección de los centros. • Departamentos. • Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). • Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). 	
		<p>3.2.3. Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y velar por su cumplimiento.</p>	<p>a) Promover el cumplimiento de la normativa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, facilitando, a todas las personas que trabajan en la UAM, el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, prestaciones y los demás derechos reconocidos por la ley y los convenios colectivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en materia de Investigación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. • Comisión de Políticas de Igualdad.
			<p>b) Promover una cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la

			cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Unidad de Igualdad (Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. 	UAM.
			c) Facilitar la movilidad del personal con responsabilidades familiares.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. • Comisión de Políticas de Igualdad.
		3.2.4. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una óptica de género.	a) Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres, y realizar campañas de promoción de la salud como la de prevención de cáncer ginecológico.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Seguridad y Salud.
			b) Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir y corregir situaciones de discriminación y/o acoso sexual y por razón de sexo.		
			c) 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,	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. 	

		para hacer efectiva su protección y/o su derecho a la asistencia social integral.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	
		d) Posibilitar a las empleadas víctimas de violencia de género, la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, 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.		
	3.2.5. Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM, y otros instrumentos de prevención y	a) Dar publicidad, continuada y permanente, del Protocolo a toda la comunidad universitaria a través de todos los medios disponibles –folletos, web, email, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Seguridad y Salud.
		b) Informar periódica y adecuadamente a la comunidad universitaria del contenido del Protocolo y de los procedimientos en él regulados.		
		c) Facilitar recursos y asesoramiento psicológico orientados a la prevención y detección precoz de procesos de discriminación o de cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Seguridad y Salud.

		ayuda en esta materia.		Gerencia).	
			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.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia de quien depende). 	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Políticas de Igualdad. • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. • Órganos de Representación Unitaria.
		3.2.6. Garantizar el acceso del personal de la UAM a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.	a) Establecer mecanismos para informar de los contenidos del Plan y sus objetivos al personal de la UAM, con especial referencia a la representación legal de trabajadoras y trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Políticas de Igualdad. • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. • Órganos de Representación Unitaria.

EJE 4	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	4.1. Docencia.	4.1.1. Fomentar la óptica de género en los estudios de grado.	a) Incorporar la perspectiva de género en los estudios de grado.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. • Vicerrectorado competente en Grado. • Vicerrectorado competente en Posgrado. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende) • Centros y Facultades. • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
			b) Garantizar a todo el alumnado de la UAM una oferta adecuada de materias sobre igualdad de género y el reconocimiento curricular de la adquisición de competencias en tal sentido.	
			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.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. • Vicerrectorado competente en Grado. • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Adjunta/o del Rector/a para coordinación académica. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
		4.1.2. Consolidar los Estudios de	a) Incorporar la perspectiva de género en estudios de posgrado y consolidar y ampliar los	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador.

	Género en los programas de postgrado.	másteres y doctorados en estudios interdisciplinarios de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Grado. • Vicerrectorado competente en Posgrado. • Vicerrectorado competente en Relaciones Internacionales. • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. 	
		b) Desarrollar estrategias que faciliten la recepción de estudiantes de países en vías de desarrollo en los programas de postgrado en Estudios de Género y especialidades afines.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes • Vicerrectorado competente en Posgrado. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. 	
		4.1.3. Crear materiales docentes ajustados a la Ley de Igualdad.	a) Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Vicerrectorados. • Gerencia. • Centros. • Departamentos.
			b) Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Servicio de Publicaciones.
			c) Considerar la perspectiva de género como un criterio favorable en la evaluación de los materiales docentes para publicar por Ediciones de la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Servicio de Publicaciones. • Comisión de Publicaciones.
	4.2. Investigación	4.2.1. Promover la presencia activa de mujeres en la investigación.	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	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Investigación. • Vicedecanatos competentes en Investigación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).

		<p>formación en la gestión de proyectos.</p> <p>b) Incorporar personas con experiencia en Estudios de Género en los órganos de evaluación de investigación de la UAM.</p> <p>c) Incentivar la presencia equilibrada de mujeres en las solicitudes en todas las convocatorias de becas de la UAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Centros. • Departamentos. • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. <ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. • Vicerrectorado competente en Investigación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Departamentos. • Asociaciones de estudiantes de la UAM.
	4.2.2. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.	a) Incorporar los Estudios de las Mujeres, Feministas y/o de Género, como líneas estratégicas de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en investigación. • Vicerrectorado competente en Relaciones Internacionales. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
		b) Analizar en todas las propuestas presentadas a convocatorias públicas el impacto de género en los resultados y aplicaciones de la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Investigación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Centros.
	4.2.3. Difundir las investigaciones realizadas desde un enfoque de género.	a) Visibilizar mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género realizadas en la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
		b) Dar a conocer las investigaciones realizadas por mujeres en la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente Investigación. • Centros.

				<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
			c) Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de resultados de investigaciones con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Investigación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.

EJE 5	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EN LOS DIFERENTES NIVELES DE TOMA DE DECISIONES	5.1. Participación de las mujeres en la vida universitaria	5.1.1. Promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria.	a) Diagnosticar la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno y promover la paridad.	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Vicerrectorados. • Órganos colegiados. • Centros. • Departamentos.
			b) Asegurar que los criterios de paridad están presentes en todos los procesos electorales y evaluar sus resultados.	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría General. • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
			c) Realizar estudios para detectar los obstáculos, subjetivos y objetivos, que impiden o hacen difícil la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de toma de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Tecnologías para la Educación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Gabinete de Estudios (y Vicerrectorado del que depende) • Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). • Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.

		5.1.2. Impulsar condiciones favorables para la participación de las mujeres.	a) Nombrar a responsables de igualdad en cada centro, una o uno de los representantes de estudiantes en el Claustro y una representación de la universidad que, en coordinación con la Unidad de Igualdad, vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad y promocióne la igualdad real en su ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría General. • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
			b) Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Estudiantes. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Centros. • Asociaciones de estudiantes de la UAM
			c) Proporcionar información y asesoramiento a las asociaciones de estudiantes para que incluyan la transversalidad de género en todas sus actividades.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
			d) Instar a los departamentos e institutos a que consideren entre sus objetivos equilibrar la presencia de mujeres y hombres entre sus miembros.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. • Vicerrectorado competente en Investigación. • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Centros.
			e) Fomentar las candidaturas de las mujeres en todos los procesos electorales.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador.

				<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vic. del que depende). • Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
			f) Instar al gobierno de la UAM a aumentar la presencia de mujeres en actos institucionales de cualquier índole.	<ul style="list-style-type: none"> • Gabinete del Rector. • Todos los Vicerrectorados (en función del tipo de acto que se celebre).
			g) Distinguir anualmente, a propuesta de cualquier órgano de la UAM, así como de la Unidad de Igualdad, a los Departamentos, Facultades, Escuela o a personas que se hayan destacado en la consecución de algún objetivo del Plan de Igualdad. Los acuerdos sobre tales distinciones se tomarán por el Consejo de Gobierno.	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Vicerrectorados. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
		5.1.3. Promover condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre estudiantes a lo largo de su trayectoria	a) Analizar los condicionantes que hacen que el acceso a la UAM pueda presentar sesgos de género en algunas titulaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales. • Vicerrectorado competente Estudiantes • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
			b) Estudiar y prevenir los posibles abandonos motivados por desigualdades de género.	
			c) Velar por que los servicios de apoyo que la universidad presta a su alumnado, a lo largo de su trayectoria académica, se realicen en una	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).

		académica.	cultura y con un horizonte de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Políticas de Igualdad. • Servicios de apoyo a estudiantes.
			d) Estudiar los factores que pueden determinar el impacto de género en los procesos de obtención de grado y posgrado y efectuar propuestas para su corrección.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • 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). • Centros.
	5.2. Representación equilibrada por género en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones	5.2.1. 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.	a) Fomentar el equilibrio de género en las elecciones al claustro y a las juntas de centro, así como en los demás órganos de gobierno (consejo de Gobierno y Consejo Social).	<ul style="list-style-type: none"> • Órganos de gobierno (Consejo de Gobierno y Consejo Social). • Claustro. • Junta de Centro. • Junta Consultiva. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad.
			b) Establecer medidas y actuaciones para que las asociaciones de estudiantes 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Asociaciones de Estudiantes UAM.

			c) Estimular la participación paritaria de estudiantes en los grupos de clase, en asociaciones de centro, universitarias e inter-universitarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Estudiantes. • Vicedecanatos competentes en Estudiantes de cada Centro.
			d) Establecer medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los comités de empresa y juntas de personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Organizaciones sindicales con representación en la UAM.
			e) Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas designadas del Consejo de Gobierno, Junta Consultiva, Equipo de Gobierno y equipos decanales o de dirección de Escuela.	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de Gobierno. • Consejo de Gobierno. • Equipos decanales y equipo de dirección de Escuela. • Junta Consultiva.
			f) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas de las diferentes comisiones asesoras, especialmente en las elegidas por el claustro.	<ul style="list-style-type: none"> • Claustro. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Comisión de Políticas de Igualdad.
			g) Velar por el equilibrio de género en los nombramientos de delegaciones del rector o rectora y otros cargos de libre designación.	<ul style="list-style-type: none"> • Rector/a. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende) • Comisión de Políticas de Igualdad.
			h) Estimular la presencia de mujeres en las direcciones y secretarías académicas de los departamentos e institutos de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado competente en Investigación. • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).

				<ul style="list-style-type: none"> • Centros. • Departamentos. • Institutos de Investigación.
5.3. Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, para adecuarse a la legislación vigente sobre la Igualdad de Género			a) Mantener una Comisión de Políticas de Igualdad formada la persona responsable de la aplicación del Plan de Igualdad en cada Centro, la dirección de la Unidad de Igualdad, una representación estudiantil y una representación de la universidad, que vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad y lo evalúe.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
			b) Velar porque en las sucesivas reformas de los Estatutos de la UAM se contemple el marco legal generado por la Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, abordando, entre otros aspectos, la regulación estatutaria de la Unidad de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría General.
			c) Fomentar la participación del colectivo de estudiantes en la vida universitaria adecuando su presencia a la Ley de Igualdad y al Estatuto del Estudiante Universitario.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). • Vicerrectorado competente en Estudiantes.

Fuentes de información

- Universidad Autónoma de Madrid. Unidad de Igualdad (2012): *I Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2011-2014)*.
- Universidad Autónoma de Madrid. Unidad de Igualdad (2015): Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2011-2014).
- Universidad Autónoma de Madrid. Unidad de Igualdad (2015): IV Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la UAM. Cursos 2011/2012 y 2012/2013. Evolución 2008/2009 – 2012/2013.

Anexo: relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la elaboración del II Plan de Igualdad

* Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria:

- Margarita Alfaro Amieiro (vicerrectora)

* Unidad de Igualdad:

- Cristina García Sainz (directora)
- Diana Abad Rodríguez (técnica)
- M. Almudena Nobel Ezquerro (administrativa)

* Comisión de Políticas de Igualdad:

- Escuela Politécnica Superior: Silvia T. Acuña Castillo (prof. del Dpto. Ingeniería Informática)
- Facultad de Ciencias: José M. López Poyato (prof. del Dpto. Química Física Aplicada)
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: Mónica Gómez Suárez (prof. del Dpto. de Financiación e Investigación Comercial)
- Facultad de Derecho: Silvina Álvarez Medina (prof. del Dpto. Derecho Público y Filosofía Jurídica, Vicedecana de Relaciones Institucionales y Prácticas)
- Facultad de Filosofía y Letras: M. Pilar Monreal Requena (prof. del Dpto. de Antropología Social y del Pensamiento Filosófico Español)
- Facultad de Formación del Profesorado y Educación: M. Isabel Alonso Belmonte (prof. del Dpto. de Filologías y su didáctica)
- Facultad de Medicina: M. Rosario López Giménez (prof. del Dpto. de Medicina Preventiva y Salud Pública)
- Facultad de Psicología: Carmen Fernández Montraveta (prof. del Dpto. de Psicología Biológica y de la Salud)
- Representante del alumnado: Carla Gutiérrez.

* Comisión Asesora de Políticas de Igualdad:

- CC.OO.: Maravillas Espín Saez (prof. del Dpto. Derecho Privado, Social y Económico)
- UGT.: Encarnación García Aranda (PAS, educadora Escuela Infantil Bärbel Inhelder)
- Gerencia: Ana I. Caro Muñoz (coordinadora de proyectos)