

Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid 2011-2014

Unidad de Igualdad

Marzo 2015

Índice

1. Introducción.....	1
2. Procedimiento de evaluación.....	3
3. Ejes, objetivos y acciones del Plan de Igualdad	6
4. Evaluación de resultados	8
5. Conclusiones y recomendaciones	115
6. Anexos	125
6.1. Evaluación de la presencia de mujeres y hombres en la UAM.	125
6.2. Relación de Órganos, Comisiones y personas que han participado en la evaluación del I Plan de Igualdad	134
6.3. Referencias documentales y bibliográficas	136

1. Introducción

La Universidad Autónoma de Madrid (UAM), en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, así como de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, *de Universidades*, se dotó en 2009 de una Unidad de Igualdad, como estructura necesaria para desarrollar acciones encaminadas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Universidad. Tras su constitución, este órgano se fijó como objetivo prioritario la elaboración, y posterior implementación, del I Plan de Igualdad, el cual se aprobó en Consejo de Gobierno el 14 de julio de 2011.

“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres” (L.O. 4/2007, *de Universidades*, Disposición adicional duodécima).

El I Plan de Igualdad ha tenido una vigencia de tres años (2011-2014). Su diseño se proyectó para definir objetivos, describir acciones y poner en marcha medidas encaminadas al logro de la igualdad entre mujeres y hombres, en sintonía con un modelo de desarrollo educativo “multidisciplinar y éticamente orientado hacia la búsqueda de soluciones concernientes a los derechos humanos, al medio ambiente, a las relaciones de género...”, tal y como recogen los Estatutos de la UAM. Sus acciones se orientan a generar una cultura que guíe la actividad universitaria de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, lo que incluye la eliminación de aquellas conductas y comportamientos que puedan implicar discriminación por razón de sexo. Tanto la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007), recogen la necesidad de que empresas y Administraciones Públicas se doten de planes de igualdad.

“Los planes de igualdad... son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar... la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo” (Ley 3/2007, art. 46).

El texto del I Plan de Igualdad viene precedido de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UAM. Dicho diagnóstico incluye un análisis estadístico de la presencia de ambos géneros en los ámbitos que conforman la comunidad universitaria: docencia e investigación, administración y servicios y alumnado. Las fechas de referencia de este informe fueron los cursos 2008-

2009 y 2009-2010 y sus resultados mostraron la necesidad de actuar para conseguir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles laborales y de representación¹ así como para mejorar en la generalización de una cultura de la igualdad de género en todas las áreas de la actividad universitaria. En este sentido, las actuaciones del Plan de Igualdad tienen carácter transversal, de manera que tanto las y los estudiantes como el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios están incluidos e involucrados, con independencia de la categoría que ocupen en el organigrama de la Universidad.

La estructura del I Plan de Igualdad consta de cinco ejes prioritarios, los cuales incluyen doce objetivos principales, que se desgranán en un conjunto de acciones para llevarlos a cabo. El Plan no es un documento cerrado sino dinámico, sometido a evaluación y revisión para adaptarse a los cambios que se producen en el entorno cultural universitario. La evaluación del mismo permite observar aciertos y deficiencias así como reformular, en su caso, aquellas acciones que en cada periodo se consideran prioritarias y más adecuadas para alcanzarlos objetivos fijados. Esta voluntad de actuación se recoge en la Introducción del I Plan de Igualdad, donde se afirma que éste “ha sido concebido como trianual, transversal, amplio, prudente, fruto del mayor consenso posible y con algunos ejes prioritarios, con la finalidad de dar respuesta a las singularidades de la UAM como Campus de Excelencia Internacional”. Un propósito que constituye una declaración de intenciones acorde con los principios básicos de convivencia que guían las relaciones entre las y los miembros de la comunidad universitaria.

El presente Informe recoge a continuación el procedimiento seguido para llevar a cabo la evaluación del I Plan de Igualdad (apartado 2), seguido de un resumen de los contenidos del mismo, según ejes, objetivos generales y objetivos específicos (apartado 3). La evaluación de resultados de las acciones concretas se recoge en el apartado 4. El apartado 5 relata las conclusiones y recomendaciones. En el Anexo (apartado 6) se agrupa: a) la evaluación estadística de la presencia de mujeres y hombres en la UAM; b) la relación de órganos, comisiones y personas que han participado en el proceso de evaluación; y c) las referencias bibliográficas y documentales que se han utilizado en la redacción de este Informe.

¹En el Anexo se recoge una evolución estadística de la presencia de hombres y mujeres en la UAM en el periodo 2008-2009 a 2012-2013

2. Procedimiento de evaluación

La Unidad de Igualdad de la UAM, como órgano responsable de llevar a cabo el proceso de evaluación del I Plan de Igualdad, ha asumido esta tarea dirigiendo, coordinando y realizando este trabajo. Para ello ha tenido la colaboración de algunas de las personas que participaron en la elaboración de dicho Plan y de las y los miembros de las distintas comisiones que la asesoran. El procedimiento de evaluación del Plan, que comenzó en 2014, se inició estableciendo contacto con quienes formaron parte en su día de la Comisión Asesora encargada de redactarlo. En ese primer recorrido se ha contado con el apoyo y la contribución de la profesora Pilar Pérez Cantó, catedrática de Historia Moderna y directora de la Unidad de Igualdad en la etapa de redacción del Plan y del profesor Gerardo Meil Landwerlin, catedrático de Sociología. Así mismo, Yolanda Guerrero Navarrete, catedrática de Historia Medieval y directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM), ha contribuido con sus aportaciones en la última fase del proceso de evaluación.

El procedimiento de evaluación del Plan de Igualdad se inició con la elaboración de un documento que recogía todas y cada una de las acciones comprendidas en el mismo, así como las actuaciones llevadas a cabo en el periodo de referencia de dicho Plan. Esta actividad detallada y precisa ha sido realizada por Diana Abad Rodríguez, técnica de la Unidad de Igualdad (U.I.). Además, desde el primer borrador la U.I. ha contado con la colaboración y participación activa de las personas que forman parte de las comisiones que habitualmente la asesoran y están comprometidas con los objetivos del Plan: la Comisión de Políticas de Igualdad y la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad². Ambas han llevado a cabo una labor de análisis de ejes y objetivos, tratando especialmente aquellos contenidos más afines a su competencia y desempeño profesional. La Comisión de Políticas de Igualdad (CPI), formada por un/a miembro de cada una de las facultades y centros que componen la UAM y un/a representante del alumnado con presencia en el Consejo de Gobierno (además de la vicerrectora de Cooperación y Extensión Universitaria y la directora y la técnica de la Unidad de Igualdad) ha sido la interlocutora principal para la evaluación de los ejes relativos a *Diagnóstico* (Eje 1); *Creación de una cultura de igualdad; sensibilizar, visibilizar y comunicar* (Eje 2) y *Docencia e Investigación* (Eje 4); mientras que la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad (CAPI), que cuenta con representantes de las organizaciones sindicales en materia de igualdad, así como con representación del órgano gerencial de la Universidad,

²Puede verse en Anexo la relación de personas que han participado en el proceso de evaluación del I Plan de Igualdad.

ha participado especialmente en la evaluación de los contenidos referidos a *Igualdad en el trabajo, acceso, promoción y condiciones de trabajo* (Eje 3) y en *Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones* (Eje 5). El trabajo de estas comisiones se ha mantenido a lo largo del año 2014 y el primer trimestre de 2015, cuando se ha procedido a cerrar este Informe.

El procedimiento metodológico adoptado se ha basado en un análisis detallado de cada eje, objetivo y acción concreta en los que se basa el Plan de Igualdad. Para ello se ha procedido a elaborar un módulo o ficha que contiene el enunciado de cada una de las acciones, seguido de las actividades que se han llevado a cabo para dar cumplimiento a las mismas, el año o periodo de tiempo en el que se han realizado, el nivel de ejecución, las observaciones al respecto, los órganos con responsabilidad de su implementación y de su gestión, las especificaciones sobre el proceso de ejecución, las recomendaciones que se proponen y, por último, el vínculo para acceder a la [web](#) o al recurso (informe o documento) que recoge el resultado de las actuaciones.

En cada módulo, el nivel de ejecución refleja el grado de cumplimiento con el objetivo de la acción que se evalúa, de acuerdo con las actividades realizadas al respecto. El nivel de consecución de las acciones puede dar lugar a cinco situaciones distintas:

- a) **Ejecutada**. Cuando se ha realizado algún tipo de actividad que cumple con el enunciado de la acción.
- b) **Ejecutada parcialmente**. Cuando las actividades realizadas no cumplen íntegramente con lo descrito en el enunciado.
- c) **En ejecución**. Cuando se han llevado a cabo actuaciones y éstas se alargan en el tiempo, sin que pueda darse por cumplido el objetivo.
- d) **No concretada**. Las actuaciones previstas no están suficientemente definidas, son imprecisas o genéricas, tanto en cuanto a enunciados como a la hora de especificar los órganos responsables de su ejecución.
- d) **No ejecutada**. No se ha realizado ninguna actividad vinculada con la acción descrita.

El nivel de cumplimiento de una acción que se califica como *ejecutada* no significa que el propósito que se formula en su enunciado se haya cumplido en su totalidad y/o que se dé por concluida, sino que ha de entenderse que, en el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad, se han desplegado actividades

concretas relacionadas con la misma, las cuales se describen en el mismo módulo en el que la acción se evalúa.

Por otro lado, la valoración de algunas acciones como *no concretadas* se debe a que éstas contienen enunciados abstractos o imprecisos, como “garantizar”, “promover”, “fomentar” o “velar”, que dificultan el desarrollo de actuaciones concretas, así como determinar qué órganos son los responsables de llevarlas a cabo. En estos casos las acciones se plantean como objetivos a medio y largo plazo que requieren de actividades proyectadas a lo largo del tiempo. En este sentido, cabe entender que dichos objetivos y acciones están pensados como metas, como un horizonte orientado hacia el logro de la igualdad de oportunidades, sin que medien actuaciones precisas para su cumplimiento. Las observaciones en cada módulo recogen la conveniencia de acotar acciones y responsabilidades de ejecución y gestión. Las precisiones al respecto se recogen en el apartado de conclusiones y recomendaciones.

3. Ejes, objetivos y acciones del Plan de Igualdad

Los contenidos de Plan de Igualdad que se evalúan en este Informe se agrupan en 5 ejes principales, 12 objetivos generales, 27 objetivos específicos y 106 acciones³. Los ejes y objetivos de que consta se estructuran de la siguiente forma:

Cuadro 1. Ejes y objetivos que comprende el I Plan de Igualdad

EJES	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
EJE 1. DIAGNÓSTICO	1.1. Diagnóstico	1.1.1. Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y profundizar su contenido. 1.1.2. Presentar y difundir el Plan de Igualdad.
	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).
EJE 2. 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.
	2.2. Visibilizar	2.2.1. Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la institución universitaria.
	2.3. Comunicar	2.3.1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la imagen institucional de la UAM.
EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	3.1. Igualdad en el acceso al empleo y promoción profesional	3.1.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso y la promoción profesional en la UAM.
		3.1.2. Garantizar la igualdad en las ofertas de empleo público, convocatorias de acceso, promoción interna del profesorado y concesiones administrativas a terceros o convenios.
		3.1.3. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible, en la composición de los tribunales de selección, comisiones de valoración, órganos de dirección y de gobierno.
	3.2. Condiciones de trabajo	3.2.1. Promover la igualdad en la clasificación profesional y en el sistema de clasificación.
		3.2.2. Promover la igualdad real en los programas de formación profesional.
		3.2.3. Velar por el mantenimiento de la igualdad retributiva de mujeres y hombres.
		3.2.4. Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.

³ El Plan de Igualdad contiene 104 acciones concretas. Sin embargo, en el Eje 3 se hallan dos casos en los que se han realizado actuaciones a partir de objetivos específicos. Por esta razón las acciones evaluadas en este Informe ascienden a 106.

		3.2.5. Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y velar por su cumplimiento.
		3.2.6. Adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales desde una óptica de género.
		3.2.7. Disponer de un protocolo de actuación ante la discriminación o cualquier otra violencia de género.
		3.2.8. Garantizar el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido del I Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.
EJE 4. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	4.1. Docencia	4.1.1. Fomentar la óptica de género en los estudios de grado.
		4.1.2. Consolidar los Estudios de Género en los programas de postgrado.
		4.1.3. Crear materiales docentes ajustados a la Ley de Igualdad.
	4.2. Investigación	4.2.1. Promover la presencia activa de mujeres en la investigación.
		4.2.2. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.
		4.2.3. Difundir la investigación realizada desde una óptica de género.
EJE 5. 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. Diagnosticar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones, así como en la vida universitaria.
		5.1.2. Impulsar condiciones favorables para la participación de las mujeres.
		5.1.3. Promover condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre estudiantes a lo largo de su trayectoria académica.
	5.2. Representación equilibrada 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.
	5.3. Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, en aquello que todavía no se atenga a las diferentes leyes señaladas	

4. Evaluación de resultados

EJE 1º. DIAGNÓSTICO

1.1. Diagnóstico

1.1.1. Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y profundizar su contenido

ACCIÓN 1.1.1. a)	Verificar que el sistema de información de datos se lleva a cabo teniendo en cuenta un horizonte de igualdad entre mujeres y hombres.
ACTIVIDADES	Se desarrolla por la Unidad de Igualdad.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none">• Esta acción se presenta de modo general, en infinitivo. Respondería, más bien, a un objetivo específico.• Se considera que esta acción estaría en ejecución permanente.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Los diagnósticos que se han llevado a cabo se han planteado desde la perspectiva de género.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none">• Detallar medidas más concretas y medibles: por ejemplo, medir si el lenguaje empleado es inclusivo, etc.• Incluir en responsables de implementación y gestión: a todos los Vicerrectorados, Decanatos, y Departamentos de la UAM productores de la información.
ACCESO A RECURSOS	Más información en: www.uam.es/unidaddeigualdad

ACCIÓN 1.1.1 b)	Profundizar en la incorporación de la variable “sexo” en todas las estadísticas de la UAM.
ACTIVIDADES	Solicitud de datos a distintos departamentos y obtención de otros a través de la Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM (la mayoría) y de la página web.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • A pesar de que la mayor parte de los datos recogidos en la UAM se desagregan por la variable sexo, existen algunos que aún no cumplen con ese requisito que exige la ley, por lo que no podemos decir que hayamos alcanzado el objetivo en su totalidad. • Esta acción vuelve a presentarse en infinitivo con formato de objetivo específico.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de datos a la Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM. • Comunicación mediante correo electrónico (con cita a la Ley de Igualdad y al Protocolo) a los distintos servicios de la UAM para que los datos que sean facilitados estén desagregados por la variable sexo.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear acciones concretas e indicadores que permitan llevar a cabo distintas acciones y medirlas a posteriori. • Incluir en responsables de implementación y gestión al Vicerrectorado de Relaciones Institucionales: Observatorio de Empleo.
ACCESO A RECURSOS	Más información en: Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM (enlace web).

ACCIÓN 1.1.1 c)	Realizar un estudio estadístico sobre el acceso y promoción a la carrera académica de becarias y becarios.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Impreciso: Sería necesario definir cómo podría desarrollarse este estudio, quién podría ofrecer estos datos sobre la progresión.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar las vías y los recursos necesarios para poder desarrollar un estudio de estas características. También establecer qué organismos serían los encargados de ejecutarlo (colaboraciones). • Incluir en responsables de implementación y gestión: Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad: observatorio de empleo, y Vicerrectorado de Investigación.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 1.1.1 d)	Incorporar al Informe del Rector al Claustro y a la Memoria anual de la Universidad las acciones y los datos estadísticos que reflejen la evolución respecto a los criterios señalados y su comparación con otras universidades españolas.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sin ejecutar.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar las vías para llevar a cabo esta acción, definiendo que quiénes la ejecutan y el modo de incluirla (resumen, información más destacada,...). • Incluir como responsable de organización y gestión al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria.
ACCESO A RECURSOS	No ejecutado.

ACCIÓN 1.1.1 e)	Analizar los cambios producidos en las carreras estereotipadamente masculinas o femeninas.
ACTIVIDADES	Diagnósticos sobre Igualdad de Género.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA PARCIALMENTE
OBSERVACIONES	Es necesario, tras la obtención de los datos, plantear alguna acción que permita la ruptura de roles y estereotipos en las dos direcciones.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Con anterioridad se desarrollaba y publicaba un diagnóstico por curso. Se observó que los cambios era poco significativos (aunque apuntaban tendencias) para obtener información de interés, motivo por el que el último diagnóstico abarca dos cursos académicos.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Publicar el diagnóstico cada dos años. • Incluir en responsables de implementación y gestión: Comisión de Políticas de Igualdad, Centros y Facultades.
ACCESO A RECURSOS	En web: http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242670029904/contenidoFinal/III_Diagnostico_Igualdad_de_Genero_en_la_UAM_.htm

ACCIÓN 1.1.1 f)	Valorar los datos sobre la inserción laboral de egresadas y egresados.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnósticos para la Igualdad de Género: Datos gráficos tijera. • Informe de Inserción Laboral de los Titulados universitarios de los cursos: 2011/2012; 2010/2011; 2009/2010. • Informe de Inserción Laboral de los titulados de posgrado de los cursos: 2011/2012; 2010/2011; 2009/2010.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA PARCIALMENTE
OBSERVACIONES	Necesidad de realizar una explotación de los datos más detallada desde una perspectiva de género.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad: Observatorio de Empleo.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad: Observatorio de Empleo.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	El Observatorio de Empleo desarrolla informes sobre distintos cursos académicos.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir como responsable de implementación y gestión al Vicerrectorado de Estudiantes.
ACCESO A RECURSOS	<p>En web:</p> <p>http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242670029904/contenidoFinal/III_Diagnostico_Igualdad_de_Genero_en_la_UAM_.htm</p> <p>http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1234886379158/1234886379390/generico/generico/Informes_de_Insercion_Laboral_de_los_Titulados.htm</p>

ACCIÓN 1.1.1 g)	Profundizar en el estudio de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los departamentos poniendo en relación las diferentes facultades y valorar los resultados.
ACTIVIDADES	Diagnósticos sobre la Igualdad de Género por Centros.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA PARCIALMENTE
OBSERVACIONES	Se ha incluido un análisis de los resultados obtenidos en todos los diagnósticos.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Se han llevado a cabo distintos diagnósticos que recogen los datos sobre los Centros.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Publicar el diagnóstico sobre igualdad de género cada dos años. • Incluir en responsables de implementación y gestión: Comisión de Políticas de Igualdad, Centros y Facultades. • A.D.: Llevar a cabo de forma periódica una evaluación/estudio, de la participación por género en los Centros y Facultades por Departamentos y categorías.
ACCESO A RECURSOS	Más información: http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242670029904/contenidoFinal/III_Diagnostico_Igualdad_de_Genero_en_la_UAM_.htm

1.1.2. Presentar y difundir el Plan de Igualdad

ACCIÓN 1.1.2 a)	Jornada de presentación del I Plan de Igualdad a la comunidad universitaria.
ACTIVIDADES	Jornadas por todas las facultades para presentar el Plan de manera concreta, y una genérica en el Rectorado con la participación de la Directora del Instituto de la Mujer.
AÑO EJECUCIÓN	2011.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	En la Facultad de Ciencias no se realizó por falta de público.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Itinerario de presentaciones del Plan en distintas facultades y genérica en el Rectorado.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir a Facultades y Centros (como uno de los responsables de gestión e implementación de la medida). • Modificar el enunciado: En vez de "I Plan de Igualdad" "Planes de Igualdad". • Estudiar otros procedimientos de difusión.
ACCESO A RECURSOS	Más información en el siguiente enlace de nuestra web: http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242650938973/1242657434655/generico/generico/Ronda de presentaciones del I Plan de Igualdad de la UAM en Facultades y Centros.htm

ACCIÓN 1.1.2 b)	Actos de información en los diferentes Centros de la UAM.
ACTIVIDADES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jornadas por todas las facultades para presentar el Plan de manera concreta, y una genérica en el Rectorado. 2. Dípticos informativos. 3. Comisión de Políticas de Igualdad. 4. Página web. 5. Redes Sociales. 6. Actos generales en los que se informa del Plan.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Acciones complementarias aunque habría que buscar más alianzas, colaboraciones e implicar a más departamentos.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Todas las acciones se desempeñaron con el objeto de dar a conocer el Plan y con la implicación de actores (Comisión de Políticas de Igualdad) que hicieron un trabajo más específico.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Sería interesante ampliar vías de difusión y de apoyo, como el Vicerrectorado de Estudiantes y el del PDI, así como del PAS. • Incluir en responsables de implementación y gestión: Vicerrectorado de Estudiantes, Vicerrectorado del PDI y Gerencia.
ACCESO A RECURSOS	<p>Jornadas: http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242650938973/1242657542948/generico/generico/Presentaciones_del_I_Plan_de_Igualdad_de_la_UAM_(2011-2014)_en_Facultades:_Ciencias.htm</p>

ACCIÓN 1.1.2 c)	Distribución de folletos informativos en los diferentes Centros de la UAM.
ACTIVIDADES	Dípticos y trípticos.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Comisión de Políticas de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Reparto de folletos, cuadernillos, dípticos y trípticos en diferentes actos. • Página web y Redes Sociales.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañado del díptico se puede diseñar un folleto de fácil lectura sobre el Plan, en el que también habría que añadir información específica de la Unidad de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	<p>En página web: Cuadernillo: http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242650938973/1242655141637/generico/generico/I_Plan_de_Igualdad_de_la_Universidad_Autonomade_Madrid_(2011-2014).htm</p> <p>Díptico: http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242650961151/1242670222361/generico/generico/Diptico_Unidad_de_Igualdad.htm</p>

ACCIÓN 1.1.2 d)	Sesiones informativas con autoridades académicas y administrativas corresponsables de su aplicación.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sin ejecutar.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Tenerlo presente y buscar las vías de cómo ejecutarlo. Importante • Incluir en responsables de implementación y gestión: Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, autoridades académicas y administrativas. • Es importante que las autoridades académicas conozcan y participen de los contenidos del Plan.
ACCESO A RECURSOS	No ejecutada.

ACCIÓN 1.1.2 e)	Difusión, sostenida en el tiempo, del I Plan de Igualdad a través de todos los medios disponibles.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Dípticos, folletos y cuadernillos. • Redes Sociales y página web. • Actividades generales de la Unidad de Igualdad.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • En todas las actividades en las que la Unidad de Igualdad ha participado, así como aquellas que impulsa, se ha difundido el Plan. Además, en los correos de difusión de los programas de actividades se hace mención al Plan y al eje al que responden dichas acciones. • Se solapa con la acción 1.1.2. a).
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Reparto de folletos, cuadernillos, dípticos y trípticos en diferentes actos y acciones desempeñados por la entidad a lo largo de cada año. • Página web y Redes Sociales.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañado del díptico se puede diseñar un folleto de fácil lectura sobre el Plan, en el que también habría que añadir información específica de la Unidad de Igualdad. • Modificar redacción: cambiar I Plan por Plan.
ACCESO A RECURSOS	<p>En página web: Cuadernillo: http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242650938973/1242655141637/generico/generico/I_Plan_de_Igualdad_de_la_Universidad_Autonomade_Madrid_(2011-2014).htm Díptico: http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242650961151/1242670222361/generico/generico/Diptico_Unidad_de_Igualdad.htm</p>

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)

ACCIÓN 1.2.1 a)	Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.
ACTIVIDADES	Solicitud de datos a distintos departamentos y obtención de otros a través de la Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM (la mayoría) a través de la página web.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • A pesar de que la mayor parte de los datos recogidos en la UAM se desagregan por la variable sexo, existen algunos que aún no cumplen con ese requisito que exige la ley, por lo que no se puede afirmar que se haya alcanzado el objetivo en su totalidad. • Esta acción vuelve a presentarse en infinitivo con formato de objetivo específico. • Muy similar a la Acción 1.1.1 b).
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de datos a la Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM. • Envío de correos electrónicos (con cita a la Ley de Igualdad y al Protocolo) para que los datos que sean facilitados por distintos servicios de la UAM estén desagregados por la variable sexo).
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear acciones concretas e indicadores que permitan llevar a cabo distintas acciones y medirlas a posteriori. • Incluir otros actores como responsables de la gestión e implementación: Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad: Observatorio de Empleo. • Conocer el trabajo desarrollado por otras Universidades e Instituciones.
ACCESO A RECURSOS	Más información en: Oficina de Análisis y Prospectiva de la UAM: http://www.uam.es/presentacion/datos/

ACCIÓN 1.2.1 b)	Diseñar indicadores que detecten variables cuya concurrencia genere situaciones de discriminación.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Acción genérica difícil de abordar y de aplicar.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger información del trabajo realizado en otras Universidades e Instituciones. • Modificar la redacción: Diseñar indicadores que detecten situaciones de discriminación de género. • Incluir otros actores como responsables de la gestión e implementación: Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad , Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad, Vicerrectorado de Estudiantes y Vicerrectorado de PDI.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 1.2.1 c)	Establecer indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, papeles relevantes, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, así como de su manifestación e interacción con la realidad sometida a estudio.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Acción genérica difícil de abordar y de aplicar. • Vinculada a la acción 1.2.1.d).
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Especificar y redefinir la acción (modificar la redacción): Realizar estudios que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, papeles relevantes, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. • Incluir otros actores como responsables de la gestión e implementación: Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad (observatorio de Empleo), Vicerrectorado de Investigación e IUEM. • Incluir datos cualitativos para obtener una información más rica y completa. • Además del diagnóstico, realizar estudios concretos. • Difundir los resultados.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 1.2.1 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.
ACTIVIDADES	Diagnósticos sobre la Igualdad de Género.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA PARCIALMENTE
OBSERVACIONES	Acción vinculada a la 1.2.1.c).
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Análisis de los datos de los Diagnósticos.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir datos cualitativos para obtener una información más rica y completa. • Además del diagnóstico, realizar estudios concretos. • Difundir los resultados. • Incluir otros actores como responsables de la gestión e implementación: Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad (observatorio de Empleo), Vicerrectorado de Investigación e IUEM.
ACCESO A RECURSOS	En web: http://www.uam.es/cs/ContentServer/es/1242670029904/contenidoFinal/III_Diagnostico_Igualdad_de_Genero_en_la_UAM_.htm

ACCIÓN 1.2.1 e)	Adecuar las definiciones estadísticas existentes con el objeto de contribuir al reconocimiento y valor del trabajo de las mujeres y a evitar los estereotipos.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Difícil de abordar, muy genérico y poco claro. Genera confusión.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Redefinir la acción (modificar la redacción): Adecuar los conceptos, criterios y categorías estadísticas con el objeto de contribuir al reconocimiento y valor del trabajo de las mujeres y evitar los estereotipos. • Incluir otros actores como responsables de la gestión e implementación: Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad , Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad (observatorio de Empleo), Vicerrectorado de Investigación e IUEM.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

EJE 2º. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

2.1. Sensibilizar

2.1.1. Acciones orientadas a la creación de una cultura de igualdad en la UAM en materia de sensibilización

ACCIÓN 2.1.1 a)	Diseñar y poner en marcha actividades formativas de sensibilización que tengan por objetivo la no discriminación en general y en especial aquella por razón de género.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none">• I Jornada Igualdad: Las Unidades de Igualdad en la Universidad del siglo XXI.• Presentación Plan de Igualdad.• I Semana de la Igualdad.• II Semana de la Igualdad.• Actividades 8 Marzo Igualdad.• Acciones 25 de Noviembre.• Curso formación PAS.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Bajo el marco de la igualdad de género se trata de abordar distintas disciplinas que permitan concienciar, sensibilizar y formar a la Comunidad Universitaria en acciones con metodologías diversas a través de la participación directa.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none">• Seguir desarrollando actividades formativas en distintos ámbitos, transversalizando el género en la UAM.• Incluir otros actores como responsables de la gestión e implementación: Gerencia, Vicerrectorado de Estudiantes, Vicerrectorado de Investigación e IUEM.
ACCESO A RECURSOS	Más información de las actividades: www.uam.es/unidaddeigualdad

ACCIÓN 2.1.1 b)	Elaborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual en la universidad.
ACTIVIDADES	Protocolo para la atención del de acoso moral, sexual y por razón de sexo de la UAM.
AÑO EJECUCIÓN	En proceso. Previsto para 2015.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Gerencia.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina: Gerencia UAM. • Comisión mixta: Comisión de Riesgos Laborales y la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Tras una propuesta inicial de integrar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en uno genérico (lo cual fue desestimado por Asesoría Jurídica de la UAM) se puso en marcha una Comisión Experta denominada "Comisión Asesora de Políticas de Igualdad", cuyo cometido era elaborar un "Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo". Sin embargo, gracias a la incorporación de una nueva profesional a Gerencia, se replanteó hacer un protocolo único que integrase todos los tipos de acoso (a excepción del acoso entre estudiantes), a través de la constitución de una nueva Comisión mixta donde se integra la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez aprobado el Protocolo, se plantea el diseño de una guía con un texto sencillo, claro y directo, que permita difundir el Protocolo y asesorar en otros casos de violencia de género. • Modificar redacción: Elaborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual y sexista en la universidad.
ACCESO A RECURSOS	Otros protocolos en los que nos hemos apoyado: http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650961909/listadoCombo/Descargas_PDF.htm?busca_combo=1242660565543%3AUAM_Multimedia_FP&x=14&y=12

ACCIÓN 2.1.1 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.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Pendiente reunión con la Oficina de Atención al Estudiante (OAE).
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una reunión con la OAE (Oficina de Atención al Estudiante). • Guía orientativa en colaboración con la Oficina de Atención al Estudiante. • Programa específico del prácticum del alumnado de Profesorado, que es quien tiene relación directa con los Centros Educativos. • Incluir otros actores como responsables de la gestión e implementación: Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Gerencia, Oficina de Atención al Estudiante, Facultades y Centros.
ACCESO A RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Sin ejecutar.

ACCIÓN 2.1.1. d)	Mantener en el presupuesto de la UAM la partida dedicada a las políticas de igualdad.
ACTIVIDADES	Presupuesto UAM.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	La Unidad de Igualdad cuenta con una partida presupuestaria propia.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vic. Cooperación y Ext. Universitaria. • Gerencia.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vic. Cooperación y Ext. Universitaria. • Gerencia.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Cada año se ha destinado una partida presupuestaria propia a la Unidad de Igualdad, la cual se publica anualmente.
RECOMENDACIONES	Establecer los mecanismos que asegurasen las partidas presupuestarias a la Unidad de Igualdad anualmente.
ACCESO A RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos UAM. • Memoria anual.

ACCIÓN 2.1.1 e)	Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión Plan de Igualdad. • Página web Unidad de Igualdad: Diseño, actualización y mantenimiento. • Redes Sociales (Facebook y Twitter). • Difusión y reparto de dípticos (con el Plan de Igualdad y la normativa vigente). • Elaboración y difusión de materiales: dípticos, trípticos y cuadernillo. • Asesoramiento a la Comunidad Universitaria.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Se han empleado muchas fórmulas pero quizás sería necesario nuevas campañas de difusión (especialmente en temas como acoso, lenguaje inclusivo y conciliación).
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Se ha abordado esta acción a través de distintos procedimientos que han permitido acercar esta información a estudiantes, PAS y PDI.
RECOMENDACIONES	Buscar nuevos mecanismos que permitan que la Comunidad Universitaria en su conjunto conozca la legislación y normativa vigente.
ACCESO A RECURSOS	<p>Web y redes sociales:</p> <p>http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650961107/sinContenido/Normativa.htm</p> <p>@UIgualdadUAM</p>

ACCIÓN 2.1.1 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.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas 25 de noviembre: reparto de lazos, carteles, marcapáginas, manteles... • Herramientas para detectar y prevenir la violencia de género: Semáforo contra la Violencia de Género. • Jornada acoso entre estudiantes.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	En colaboración con: RUIGEU (Universitat de Alicante), DGM, Instituto de la Mujer, prensa UAM y Fundación Mujeres.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • No sólo realizar estas acciones en el 25N, sino que desarrollar un programa de carácter anual. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado de Estudiantes y al Vicerrectorado de Grado.
ACCESO A RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Programas en web Unidad de Igualdad UAM: http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650938973/listadoSimple/Actuaciones.htm

ACCIÓN 2.1.1 g)	Organizar actos institucionales 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), 10 de diciembre, (Día Internacional de los Derechos Humanos) y otros.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas 25 de noviembre: reparto de lazos, carteles, marcapáginas, manteles... • Semáforo contra la Violencia de Género. • I Semana de la Igualdad. • II Semana de la Igualdad. • Jornada 8 Marzo Igualdad.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Abordar el día 10 (Derechos Humanos) quedaría pendiente.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Cada año se ha tratado de diseñar un plan formativo y de sensibilización, planteado para implicar a la Comunidad Universitaria en General y al alumnado universitario en particular. Los temas tratados han sido diversos al igual que las campañas. • Para todas las acciones ha sido fundamental la coordinación y el apoyo de la Comisión de Políticas de Igualdad, así como del Gabinete de Prensa y Comunicación y Diseño de la UAM.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear más acciones formativas no sólo en estas fechas señaladas. • Mantener el planteamiento actual. • Nueva redacción: "Organizar 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". • Incluir el trabajo de otras entidades de la UAM, tal y como la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a la Comisión de Políticas de Igualdad y a las asociaciones de estudiantes por facultades.
ACCESO A RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Programas en web Unidad de Igualdad UAM www.uam.es/unidaddeigualdad

2.2. Visibilizar

2.2.1. Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la institución universitaria

ACCIÓN 2.2.1. a)	Recuperar la memoria histórica de las mujeres en la universidad en general y en la UAM en particular.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar. Previsto para el 2015.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar. Previsto para el 2015.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none">• Realizar, impulsar y/o apoyar actividades orientadas al cumplimiento de esta acción. Propuestas:<ul style="list-style-type: none">- Mesa redonda: 1ª Rectora UAM: Josefina Gómez y catedráticas UAM, entorno al 8 de Marzo.- Semana de la Cultura (Facultad de Formación del Profesorado y Educación). Se plantea una actividad que de visibilidad al equipo de mujeres que trabajaron con Giner de los Ríos.• Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Comisión de Políticas de Igualdad, Vicerrectorado de PDI, IUEM, Gerencia, Vicerrectorado de Estudiantes, Centros y Facultades.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 2.2.1. b)	Favorecer la incorporación de profesoras eméritas, en las condiciones que marcan los Estatutos de la UAM.
ACTIVIDADES	Acciones de recomendación y apoyo al nombramiento de profesoras eméritas.
AÑO EJECUCIÓN	2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Actividad liberada por el IUEM.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	IUEM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	IUEM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Apoyo al nombramiento de una profesora como emérita honorífica.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer mecanismos para favorecer la incorporación de profesoras eméritas y hacer propuestas desde la Comisión. • Colaborar con otros departamentos y centros para el cumplimiento de esta acción. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a la Comisión de Políticas de Igualdad, al Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad y al IUEM.
ACCESO A RECURSOS	IUEM.

ACCIÓN 2.2.1. c)	Propiciar la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales, clausuras, etc.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO DE EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sin ejecutar.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer y/o sugerir nombres de mujeres destacables para impartir lecciones inaugurales y para que participen en clausuras. • Reivindicar la Ley de Igualdad. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad y a la Comisión de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 2.2.1. d)	Impulsar y apoyar el nombramiento de doctoras honoris causa.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO DE EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sin ejecutar.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer nombres de mujeres destacadas. • Colaborar con centros y departamentos para la ejecución de esta acción. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad y a la Comisión de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 2.2.1. e)	Promocionar a docentes, investigadoras, mujeres del PAS y estudiantes para reconocimientos institucionales.
ACTIVIDADES	<p>Apoyo a la iniciativa de participación docente en beca Santander sobre liderazgo de las mujeres de profesora de la UAM.</p> <p>Estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrega de Premio I Semana de la Igualdad. • Entrega de Premios: Concurso de Fotografía “Construyendo Igualdad”.
AÑO EJECUCIÓN	2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sería necesario replantear más acciones orientadas a la promoción y al reconocimiento.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<p>La primera de las acciones fue por petición expresa de la docente.</p> <p>Las otras dos actividades que se reflejan forman parte de la I y II Semana de la Igualdad de la UAM y en ellas se buscó la participación directa del alumnado de la UAM y el reconocimiento a su labor y aportación en el marco de la igualdad de género con actividades distintas: desarrollo de una actividad de carácter genérico sobre igualdad de género y primer premio y exposición de la obra en el Centro Cultural la Corrala de la UAM durante más de dos meses.</p>
RECOMENDACIONES	Establecer más vías que permitan incrementar la promoción y reconocimiento de PAS, PDI y Estudiantes.
ACCESO A RECURSOS	<p>Página web:</p> <p>www.uam.es/unidaddeigualdad</p>

ACCIÓN 2.2.1. f)	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en el callejero de la UAM.
ACTIVIDADES	Propuestas de mujeres ilustres por representante de cada facultad.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2012.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	Depende del Ayto. de Madrid.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuntamiento de Madrid. • Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuntamiento de Madrid. • Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Pendiente de ejecución, dependiendo del Ayto.
RECOMENDACIONES	Volver a retomar este tema y buscar los medios que permitan incluir a las mujeres en el callejero de la UAM con el objetivo de darles visibilidad.
ACCESO A RECURSOS	

ACCIÓN 2.2.1. g)	Resaltar actitudes que fomentan los comportamientos no sexistas y no discriminatorios en la UAM.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas 25 de noviembre. • Redes sociales y página web. • Semanas de la Igualdad y Actividades 8 de marzo.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	La concienciación y la sensibilización sobre la Igualdad de género así como el fomento de actitudes igualitarias y no sexistas son fundamentales y uno de los pilares de las funciones de la Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • A través de las publicaciones en redes sociales y en la página web se busca el modo de sensibiliza y formar al conjunto de personas que nos siguen sobre la igualdad de género: buenas prácticas de la UAM y de otras instituciones. • En las Semana de la Igualdad, así como en las Jornadas 8 de marzo, se ha abordado la desigualdad entre mujeres y hombres en diferentes aspectos, enfoques y contextos: redes sociales, economía, etc.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Formación PAS, PDI, Alumnado UAM y actividades que permitan romper con el mito de la falsa igualdad y fomenta comportamientos igualitarios en los usos del tiempo, el lenguaje no sexista, etc. • Guías sobre lenguaje no sexista más sencillas, amenas y manejables que la guía Cervantes.
ACCESO A RECURSOS	Nuestra web: Unidad.igualdad@uam.es Redes sociales: @UlgualdadUAM

2.3. Comunicar

2.3.1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la imagen institucional de la UAM

ACCIÓN 2.3.1. a)	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.
ACTIVIDADES	Revisión generalizada de las imágenes oficiales de la UAM tanto en los actos que se impulsan desde la Unidad de Igualdad como cualquier otro evento o noticia que compete a la UAM.
AÑO EJECUCIÓN	2011 – actualmente.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Se impulsa desde el Gabinete de Comunicación, desde Edición, Diseño y Comunicación Gráfica Institucional y desde Comunicación e Imagen Corporativa de la UAM (Vic. Relaciones Institucionales).
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Se impulsa desde el Gabinete de Comunicación, desde Edición, Diseño y Comunicación Gráfica Institucional y desde Comunicación e Imagen Corporativa de la UAM (Vic. Relaciones Institucionales).
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Las imágenes que figuran en la Web de la UAM se adecuan a unos parámetros concretos y se revisan para que se adapten a estos criterios.
RECOMENDACIONES	La Unidad de Igualdad debería tener una labor asesora y consultiva.
ACCESO A RECURSOS	Página web UAM: www.uam.es

ACCIÓN 2.3.1. b)	Velar por la erradicación del sexismo en el lenguaje.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • I Jornada sobre lenguaje no sexista. • Reparto Guías Cervantes. • Orientaciones generales a distintos ámbitos de la Universidad (Alumni UAM, Memoria Claustro...). • Recomendaciones y propuestas (formulario asistencia alumnado Derecho...). • Revisión y propuestas en “I Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo en la UAM”. • Sesión sobre lenguaje no sexista en el curso de formación del PAS.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	A pesar de las diversas acciones que se impulsan desde la Unidad de Igualdad no podemos decir que hayamos alcanzado el objetivo en su totalidad. El término “velar” implica que la acción no es medible. Se presenta en infinitivo y es excesivamente genérica. Se considera que la Unidad de Igualdad ha velado por la erradicación del sexismo en el lenguaje aunque no lo ha conseguido. Por ello damos por ejecutada dicha acción, aunque el lenguaje que se emplee siga siendo, la mayor parte de las veces, sexista.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Se han llevado a cabo acciones formativas y de sensibilización. También se ha prestado asesoramiento a la Comunidad Universitaria y se ha procedido a la revisión de textos y mensajes electrónicos de carácter oficial, solicitando modificaciones (atendiendo a la ley de Igualdad).
RECOMENDACIONES	Incidir en este Eje y hacer nuevas propuestas que permitan alcanzar el objetivo en su totalidad: formación específica a PAS, PDI y Estudiantes.
ACCESO A RECURSOS	Más información en: http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650961151/1242666997184/generico/generico/I_JORNADA_SOBRE LENGUAJE_NO_SEXISTA..htm

ACCIÓN 2.3.1. c)	Fomentar el uso correcto del lenguaje en toda la documentación institucional académica y administrativa.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • I Jornada sobre lenguaje no sexista. • Reparto Guías Cervantes. • Orientaciones generales a distintos ámbitos de la Universidad (Alumni UAM, Memoria Claustro...). • Recomendaciones y propuestas (formulario asistencia alumnado Derecho...). • Revisión y propuestas en “I Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo en la UAM”. • Sesión sobre lenguaje no sexista en el curso de formación del PAS.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • A pesar de las diversas acciones que se impulsan desde la Unidad de Igualdad no podemos decir que hayamos alcanzado el objetivo en su totalidad. • El término “fomentar” (al igual que “velar”) implica que la acción no es medible. Se presenta en infinitivo y es excesivamente genérica. Se considera que la Unidad de Igualdad ha fomentado el uso correcto del lenguaje aunque no lo ha conseguido. Por ello damos por ejecutada dicha acción, aunque el lenguaje que se emplee siga siendo, la mayor parte de las veces, sexista.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Se han llevado a cabo acciones formativas y de sensibilización. También se ha prestado asesoramiento a la Comunidad Universitaria y se ha procedido a la revisión de textos y mensajes electrónicos de carácter oficial, solicitando modificaciones (atendiendo a la ley de Igualdad).
RECOMENDACIONES	Incidir en este Eje y hacer nuevas propuestas que permitan alcanzar el objetivo en su totalidad: formación específica a PAS, PDI y Estudiantes.
ACCESO A RECURSOS	Más información en: http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650961151/1242666997184/generico/generico/I_JORNADA_SOBRE LENGUAJE_NO_SEXISTA..htm

ACCIÓN 2.3.1. d)	Informar sobre las actividades de la Unidad de Igualdad.
ACTIVIDADES	Difusión de las acciones impulsadas y desarrolladas por la Unidad de Igualdad: carteles, folletos, correos electrónicos (grupo PAS, PDI y Estudiantes), redes sociales y página web. También difusión a través de Prensa UAM, Instituto de la Mujer, DGM, Federación de Agentes de Igualdad, RUIGEU y otras entidades feministas y de género.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Todas las actividades que se impulsan y desarrollan por y desde la Unidad de Igualdad han contado con una amplia difusión.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Vic. Estudiantes. • Vic. de Relaciones Institucionales: Gabinete de Prensa, Campus de Excelencia, Página web UAM, Facebook oficial UAM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Comisión de Políticas de Igualdad. • Vic. Estudiantes. • Vic. de Relaciones Institucionales: Gabinete de Prensa, Campus de Excelencia, Página web UAM, Facebook oficial UAM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las actividades que desempeña la Unidad de Igualdad emplean varios medios de difusión que permiten darles visibilidad dentro y fuera de la UAM: portada web UAM, redes sociales, carteles diseñados por la Unidad de Igualdad distribuidos por todo el campus, correos electrónicos... • Se busca la asistencia del mayor número de personas, lo que implica que las actividades se adaptan a los horarios de estudiantes.
RECOMENDACIONES	
ACCESO A RECURSOS	Nuestra web: Unidad.igualdad@uam.es Redes sociales: @UlgualdadUAM

EJE 3º: IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

3.1. Igualdad en el acceso al empleo y promoción profesional

3.1.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso y la promoción profesional en la UAM

ACCIÓN 3.1.1. a)	Revisar la normativa que regula las relaciones laborales en la UAM en relación con los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso y promoción profesional.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none">• Incluir como responsable de implementación y de gestión a la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.• Nueva redacción: Adecuar la normativa que regula las relaciones laborales en la UAM a los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso, promoción profesional y en condiciones de trabajo.• Garantizar el cumplimiento de las acciones contenidas en el Estatuto Básico del Empleado Público.• Indicar dónde se aplica esta regulación: facultades, departamentos, etc.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 3.1.1. b)	Garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso, en especial las ofertas de empleo, los procesos de selección, la consideración de méritos, análisis de currícula y proyectos de investigación no comporten discriminación directa o indirecta. Salvo justificación por motivos de urgencia, todas las convocatorias exigirán un informe de género motivado del proceso de selección.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Las realización de informes de género motivados del proceso de selección se recoge en el art. 55 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Definir medidas que permitan cumplir esta acción. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

3.1.2. Garantizar la igualdad en las ofertas de empleo público, convocatorias de acceso, promoción interna del profesorado y concesiones administrativas a terceros⁴ o convenios

ACCIÓN 3.1.2. a)	Analizar las convocatorias u ofertas de empleo para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Definir medidas. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad y a Gerencia. • Redactar de otra forma. La representante de Gerencia será la encargada de establecer esta modificación. Se propone, además, dividir el Eje 3.1.2. en diferentes Ejes que abarquen, por un lado, las Concesiones y por otro, los Convenios. Se plantea, por ejemplo, incluir el Eje 3.3 para aquellas empresas vinculadas con la UAM. Será, de nuevo, la representante de Gerencia quien se encargue de su redacción.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

⁴ Gerencia. Se propone dividir el objetivo en tres partes:

- a) Promoción interna del profesorado
- b) Contrataciones administrativas
- c) Convenios y acuerdos

ACCIÓN 3.1.2. b)	Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una óptica de género, en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la universidad.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Debe recoger la inclusión de un informe de impacto de género.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	Definir acciones y responsables para ejecutarlas.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 3.1.2. c)	Aprovechar el Plan de prejubilaciones y las promociones internas del profesorado y del PAS para reequilibrar, en el departamento o servicio correspondiente, la presencia de mujeres u hombres, siempre en igualdad de méritos, en aquellas figuras en las que están infrarrepresentadas.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la redacción: cambiar infrarrepresentadas por infrarrepresentación estadística. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a los Departamentos, Servicios, Vicedecanatos de las Facultades y Centros, Vicerrectorado del PDI y Gerencia.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 3.1.2. d)	Velar porque las comisiones de contratación emitan informes sobre los resultados de la selección en los que consten las causas, si las hay, de las diferencias de contrato entre mujeres y hombres.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Emitir un informe de Género siguiendo orientación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a Gerencia y al Vicerrectorado de PDI.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

ACCIÓN 3.1.2. e)	Fomentar la igualdad de oportunidades en el trato a las entidades proveedoras y otras instituciones relacionadas con la UAM.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	Incluir como responsable de implementación y de gestión a Gerencia.
ACCESO A RECURSOS	Sin ejecutar.

3.1.3. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible, en la composición de los tribunales de selección, comisiones de valoración, órganos de dirección y de gobierno

ACCIÓN 3.1.3. a)	Garantizar una presencia equilibrada en los tribunales de acceso y promoción profesional a la carrera.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar la normativa: entraña dificultad pero puede ser una buena forma de garantizar la participación. • De conformidad con la legislación del EBEP-LOU.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	Incluir como responsable de implementación y de gestión a Vicerrectorado de PDI, Gerencia y Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 3.1.3. b)	Garantizar el equilibrio en las comisiones de valoración referentes a concursos de méritos.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir como responsable de implementación y de gestión a Vicerrectorado de PDI, Gerencia y Comisión Asesora de Políticas de Igualdad. • Nueva redacción de la acción: Tender a una composición paritaria de las comisiones y tribunales de decisión referentes a concursos de méritos, siempre que exista la posibilidad o lo recomiende o exija la Ley.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 3.1.3. c)	Designar a las personas que deben representar a la UAM en órganos colegiados, comités de personas expertas, comités consultivos, nacionales o internacionales de acuerdo con el criterio de presencia equilibrada.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Concretar quiénes ejecutan estas acciones y otorgar responsabilidad. • Propuesta de nueva redacción 2: “Cumplir con el precepto legal de presencia equilibra, de acuerdo con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la configuración de Órganos colegiados, comités de personas expertas, comités consultivos, nacionales e internacionales.” • Recordar que los nombramientos deben tender a la paridad en el resultado del conjunto.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

3.2. Condiciones de trabajo

3.2.1. Promover la igualdad en la clasificación profesional y en el sistema de clasificación

ACCIÓN 3.2.1. a)	Garantizar la igualdad real en el acceso a las categorías o grupos profesionales.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none">• Ver si se recoge en otra acción en lo referido al PDI.• Concretar si se refiere al PAS y/o al PDI.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none">• Diferenciar entre PAS y PDI. Contemplar ambos colectivos.• Atender a los ámbitos del personal de servicios y docente.• Incluir como responsable de implementación y de gestión a Vicerrectorado de PDI, Gerencia y Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 3.2.1. b)	Eliminar, de los requisitos o criterios determinantes en la clasificación de los grupos profesionales todo elemento que pueda inducir a discriminación directa o indirecta.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Orientado al PAS. • Propuesta nueva redacción: “Evitar que todo elemento, requisito o criterio que pueda inducir a la discriminación directa o indirecta”. • Considerar el posible impacto de género. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a Gerencia y a la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

3.2.2. Promover la igualdad real en los programas de formación profesional

ACCIÓN 3.2.2. a)	Los requisitos exigibles para el acceso a la formación profesional no pueden inducir a discriminación directa o indirecta.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • No se plantea como un objetivo ni como una acción concreta. • Dirigido al PAS.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir como responsable de implementación y de gestión a Vicerrectorado de PDI y Gerencia. • Dirigido al PAS. • Modificar redacción: <i>Garantizar que</i> los requisitos exigibles para el acceso a la formación no induzcan a discriminación directa o indirecta.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 3.2.2. b)	En las escalas funcionariales o categorías profesionales, en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas, se adoptarán medidas de acción positiva con el fin de que puedan acceder a la promoción profesional en condiciones de igualdad.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	No se plantea como una acción.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Nueva redacción: En las escalas funcionariales o categorías profesionales, en las que las mujeres no alcancen el 40% del colectivo o del total, se adoptarán medidas de acción positiva con el fin de que se pueda garantizar a la promoción profesional en condiciones de igualdad. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a Gerencia y a la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 3.2.2. c)	Requerir contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa del PAS y del PDI. Se incentivará la presencia equilibrada en los mismos de mujeres y hombres.
ACTIVIDADES	Formación PAS.
AÑO EJECUCIÓN	Previsto para el 2014-2015.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	Se ha llevado a cabo un programa formativo dirigido al PAS.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Gerencia: Vicegerencia RRHH.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Se presentó un programa formativo que fue aprobado por las Comisiones y por Vicegerencia. Tras su aprobación, se estructura un curso breve con cinco módulos temáticos: <i>Introducción general, lenguaje no sexista, planes de igualdad, violencia de género y conciliación</i> , que son impartidos por diferentes profesionales desde una metodología teórico-práctica.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer visible la oferta a todo el personal. • Implementar una nueva acción: “que en todos los cursos de formación respeten la normativa y el Plan de Igualdad en los contenidos”.
ACCESO A RECURSOS	Información a través de la web de formación del PAS.

ACCIÓN 3.2.2. d)	Facilitar la realización de cursos formativos mixtos, presenciales y on-line, para el PAS con responsabilidades familiares.
ACTIVIDADES	Formación PAS.
AÑO EJECUCIÓN	Previsto para el 2014-2015.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA PARCIALMENTE
OBSERVACIONES	Se ha llevado a cabo un programa formativo dirigido al PAS.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vic. Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Gerencia: Vicegerencia RRHH.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Se presentó un programa formativo que fue aprobado por las Comisiones y por Vicegerencia. Tras su aprobación, se estructura un curso breve con cinco módulos temáticos: <i>Introducción general, lenguaje no sexista, planes de igualdad, violencia de género y conciliación</i> , que son impartidos por diferentes profesionales desde una metodología teórico-práctica.
RECOMENDACIONES	Modificar la redacción: Facilitar la realización de cursos formativos mixtos , presenciales y on-line, para el PAS con responsabilidades familiares.
ACCESO A RECURSOS	Información a través de la web de formación del PAS.

ACCIÓN 3.2.2. e)	Proporcionar formación y ayuda al PDIF que facilite su integración en los departamentos.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Nueva redacción: Garantizar que los departamentos faciliten adecuadamente la integración del PDIF. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado PDI, Departamentos y Decanatos.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

3.2.3. Velar por el mantenimiento de la igualdad retributiva de mujeres y hombres

ACCIÓN 3.2.3.	No se recomiendan acciones por no considerarse necesarias en la UAM.
ACTIVIDADES	Al ser una entidad pública los salarios son equitativos por lo que no se han planteado medidas.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sin medidas.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	No se han aplicado medidas.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	No se han aplicado medidas.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	No se han aplicado medidas.
RECOMENDACIONES	Eliminar el enunciado y la acción 3.2.3.
ACCESO A RECURSOS	No se han aplicado medidas.

3.2.4. Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo. (Incluir el Plan de Conciliación. Medidas de Conciliación)

ACCIÓN 3.2.4. a)	Identificar la participación de mujeres y hombres en la docencia, la investigación y la gestión de los departamentos.
ACTIVIDADES	No se establecido medidas concretas aún.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Pasar esta acción a segundo lugar y categorizarla como 3.2.4 b). • Nueva redacción: “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”. • Vincular con acciones de conciliación. • Constatar el cumplimiento de la normativa en relación con los tiempos de trabajo. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado PDI, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad: Observatorio de empleo, Gerencia, Oficina de Análisis y Prospectiva, Departamentos y Decanatos.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 3.2.4. b)	Velar porque la carga de trabajo no comporte discriminación por género.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Acción muy general que hace complejo su ejecución y evaluación posterior.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Pasar esta acción a primer lugar y categorizarla como acción 3.2.4 a). • Nueva redacción: “Garantizar que la carga de trabajo no comporte discriminación por género”. • Establecer acciones concretas del Plan de Conciliación. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a Gerencia, Centros y Departamentos.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

3.2.5. Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y velar por su cumplimiento

ACCIÓN 3.2.5. a)	Promover el cumplimiento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todas las personas que trabajan en la UAM, facilitando el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, prestaciones y el resto de derechos que en este sentido se reconocen en la normativa vigente y en los convenios de esta universidad con los agentes sociales de la misma.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación web. • Punto de referencia informativa. • Asesoramiento y gestión en casos relativos a la conciliación. • Encuentro Unidades de Igualdad (Valencia, 2014). • Curso de Formación del PAS impulsado y desarrollado por la U.I.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Acción muy general que hace compleja la evaluación de la misma. • Se han impulsado acciones en esta línea desde el IUEM y se llevan a cabo I+D sobre Conciliación en departamentos. • La Unidad de Igualdad recibió el premio Fundación Alares a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la categoría: Universidades, escuelas de negocio y otras instituciones educativas.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Vicerrectorado de Investigación. • IUEM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Vicerrectorado de Investigación. • IUEM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Desde la Unidad de Igualdad se promueve la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a través de la semana de la Igualdad, cursos de formación y otras actividades.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad e implementar una norma de rotación en el reparto de la docencia. • Debatir medidas concretas de cara al segundo Plan.
ACCESO A RECURSOS	Web Unidad de Igualdad y redes sociales.

ACCIÓN 3.2.5. b)	Promover la cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidados de descendientes u otros miembros de la familia en situación de dependencia.⁵
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Página web (legislación) y redes sociales. • Conferencia con motivo 8 de marzo: <i>“Desiguales: Mujeres y Hombres ante la crisis financiera”</i>. • Jornadas IUEM. • Curso de Formación del PAS impulsado y desarrollado por la U.I.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sería necesario llevar a cabo más acciones de parte de distintos actores porque las mismas se consideran insuficientes.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • IUEM. • Gerencia y Vicegerencia de RRHH.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • IUEM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Desde la Unidad de Igualdad se promueve la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a través de la semana de la Igualdad, cursos de formación y otras actividades.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Modificar la redacción: añadir ascendientes después de descendientes. • Incluir como responsable de implementación y de gestión Gerencia, Vicegerencia de RRHH
ACCESO A RECURSOS	Web Unidad de Igualdad y redes sociales.

⁵ Contrastar esta acción con los contenidos de convenio colectivo y el Estatuto Básico del Empleado Público.

ACCIÓN 3.2.5. c)	Facilitar la movilidad del PDI con responsabilidades familiares.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	No se han presentado casos a la Unidad de Igualdad con este requerimiento.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un procedimiento concreto por si se presentan casos de este tipo. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de PDI, Comisión de Políticas de Igualdad y Comisión Asesora de Políticas de Igualdad. • Debatir y plantear medidas concretas para el cumplimiento de esta acción, como por ejemplo estas propuestas: Promoción: ayudas específicas para poder salir de estancia con la familia; orientación adecuada en becas, negociación con las entidades; convenios de intercambio familias con otras universidades, etc. • Incluir una nueva acción y añadirla antes de ésta, con la siguiente redacción: "Garantizar que en ningún caso las responsabilidades familiares obstaculicen la promoción profesional.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

3.2.6. Adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales desde una óptica de género

ACCIÓN 3.2.6. a)	Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar al bienestar de las mujeres teniendo en cuenta la información disponible sobre condiciones sanitarias.
ACTIVIDADES	Cuestionario riesgos psicosociales: Introducir ítems que midan el acoso sexual y por razón de sexo.
AÑO EJECUCIÓN	2014-2015.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	Complejo: El cuestionario de Prevención de Riesgos Laborales que se maneja en la UAM obedece a un sistema informático cerrado lo cual dificulta su modificación. Hay una propuesta de la U.I. para integrar el acoso en este cuestionario.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Gerencia: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Gerencia: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Elaboración de borradores a partir de diferentes fuentes.
RECOMENDACIONES	Integrar el cuestionario de acoso en uno general impulsado y generado por un equipo experto de la Facultad de Psicología.
ACCESO A RECURSOS	

ACCIÓN 3.2.6. b)	Garantizar la rápida gestión de permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género en aras de una efectiva protección.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • No se han presentado casos a la Unidad de Igualdad con este requerimiento, pero se conocen a través de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) en otras Universidades. • La Unidad de Igualdad tiene una labor mediadora o coordinadora en estos procesos.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un procedimiento concreto por si se presentan casos de este tipo. • Vigilar que las acciones adoptadas garanticen la integración en el entorno laboral. • Modificar redacción: añadir “e integración” al final del texto. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de PDI y Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

3.2.7. Disponer de un protocolo de actuación ante la discriminación o cualquier otra violencia de género

ACCIÓN 3.2.7. a)	Diseñar, elaborar y poner en marcha de modo efectivo protocolos de actuación ante cualquier violencia de género.
ACTIVIDADES	Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo de la UAM
AÑO EJECUCIÓN	2012-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Pendiente de aprobación por Consejo de Gobierno⁶ • Aunque no se dispone del texto definitivo se han atendido varios casos relativos al acoso sexual y sexista.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Gerencia: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Gerencia: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Elaboración de un <i>Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo</i> con una comisión mixta, formada por la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad y el equipo de Prevención de Riesgos.
RECOMENDACIONES	Elaborar algún protocolo específico sobre otros tipos de violencia de género para abordarlos de manera eficaz: protocolo de acoso entre estudiantes.
ACCESO A RECURSOS	

⁶ Al cierre de este informe, con fecha marzo de 2015, el *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 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID* fue aprobado por Consejo de Gobierno.

ACCIÓN 3.2.7. b)	Promover recursos y asesoramiento psicológico orientados a la prevención y detección precoz de discriminación o cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la universidad.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo acoso. • Orientación. • Campaña 25 noviembre. • Jornadas IUEM. • Proyectos de Investigación.
AÑO EJECUCIÓN	2012-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Establecer más medidas.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Gerencia: Equipo de Prevención de Riesgos.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad Gerencia: Equipo de Prevención de Riesgos.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo con una comisión mixta. • Orientación psicosocial y derivación sobre casos concretos a instituciones expertas. • Campaña semáforo 25 de Noviembre: salvamanteles, marcapáginas y poster con una campaña de prevención y detección de la violencia de género en el noviazgo.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer más vías para el asesoramiento y la atención psicosocial. • Dar visibilidad a la institución para que la comunidad universitaria conozca este servicio. • Firmar convenios con instituciones externas expertas que permitan la derivación y el trabajo en red para agilizar ciertos procesos. • Elaborar una Guía sobre Violencia de Género. • Información sobre recursos en la web de la Unidad de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Web Unidad de Igualdad.

ACCIÓN 3.2.7. c)	Redactar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sin ejecutar.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un tríptico informativo. • Modificar la redacción: cambiar igualdad entre mujeres y hombres por igualdad de género. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	

3.2.8. Garantizar el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido del I Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos ⁷

ACCIÓN 3.2.8.	No se recomiendan acciones.
ACTIVIDADES	Participación en la elaboración del Plan y en su evaluación posterior.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Comisión Asesora de Políticas de Igualdad. • Comisión de Políticas de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Comisión Asesora de Políticas de Igualdad. • Comisión de Políticas de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación web. • Reuniones periódicas con la Comisión.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción: Establecer mecanismos para informar de los contenidos del Plan y sus objetivos al personal de la UAM.
ACCESO A RECURSOS	Plan de Igualdad UAM: Web Unidad de Igualdad. Información web Unidad de Igualdad.

⁷ Nueva redacción: “Garantizar la participación de las empleadas y empleados públicos en todas las fases de elaboración, implementación y evaluación del Plan.”

EJE 4º. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

4.1. Docencia

4.1.1. Fomentar la óptica de género en los estudios de grado

ACCIÓN 4.1.1.a)	Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los estudios de grado en que proceda.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none">• <u>Importante</u>: Incluir asignaturas o contenidos en diferentes materias que supongan visibilizar a las mujeres en aquellas disciplinas en las que estén infrarrepresentadas, tales como en Ciencias o en las Ingenierías.• Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, IUEM, centros y facultades, Vicerrectorado de Posgrado, Vicerrectorado de PDI.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 4.1.1.b)	Garantizar a todo el alumnado de la UAM una oferta adecuada de materias sobre igualdad de género y el reconocimiento de la adquisición de competencias en tal sentido.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Máster y Doctorado de Estudios Interdisciplinarios de Género del IUEM. • Impartición de una asignatura transversal de género por parte del IUEM: “La igualdad de género en la sociedad contemporánea”.
AÑO EJECUCIÓN	En ejecución.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA PARCIALMENTE
OBSERVACIONES	En proceso.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • IUEM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • IUEM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de un listado de materias sobre igualdad de género que se imparten en la UAM y darles visibilidad a través de la web de la Unidad de Igualdad. En la actualidad se cuenta con la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> - F. Medicina: Salud y Género (en enfermería y en medicina). - F. Ciencias: “Química en la cocina”. - F. Psicología: “Psicología y Género”. - IUEM: Máster y Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género. • El IUEM recopiló y presentó en una Jornada un listado de todas las asignaturas de Género que se imparten en la UAM antes y después de Bolonia.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar las vías para el reconocimiento de las competencias adquiridas en las materias cursadas sobre igualdad de género. • Unificar un listado de todas las materias de género que se imparten en la UAM. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, IUEM, centros y facultades, Vicerrectorado de Posgrado, Vicerrectorado de PDI.
ACCESO A RECURSOS	Próximamente en la web de la Unidad de Igualdad se recogerá una relación de las asignaturas y cursos específicos sobre esta materia, impartidos en la UAM.

ACCIÓN 4.1.1.c)	Llevar a cabo actividades de formación que fomenten la igualdad de género y una cultura de respeto en el ámbito universitario, con particular atención al colectivo de estudiantes internacionales y a cualquier grupo de personas especialmente afectado.
ACTIVIDADES	Actividades dirigidas al alumnado universitario: Concurso de actividades igualdad, concurso de fotografía, campaña 25 de Noviembre, teatro “para que no me olvides”.
AÑO EJECUCIÓN	2012 – 2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Éxito: participación e implicación por parte del alumnado de la UAM.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Cada año se desarrolla un programa de formación dirigido al alumnado de la UAM, orientado a la búsqueda de la implicación y la participación activa del mismo, coincidiendo con la semana de la igualdad y con el día internacional contra la violencia de género.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar la oferta formativa trabajando en coordinación con las asociaciones de estudiantes. • Propuesta de redacción: Llevar a cabo actividades de formación que fomenten la igualdad de género y una cultura de respeto en el ámbito universitario, especialmente <i>dirigidas</i> al alumnado de nuevo ingreso y al colectivo de estudiantes internacionales. • Sugerir la difusión de un folleto informativo. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado de Estudiantes.
ACCESO A RECURSOS	Web Unidad de Igualdad y web UAM.

4.1.2. Consolidar los Estudios de Género en los programas de postgrado

ACCIÓN 4.1.2.a)	Fomentar políticas de igualdad y consolidar másteres y doctorados en estudios interdisciplinarios de género.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Máster y Doctorado Oficiales del IUEM sobre Estudios Interdisciplinarios de género. • Máster de Antropología con orientación Pública. • Difusión página web y redes sociales por parte de la Unidad de Igualdad. • Acogida alumnado en prácticas del Máster del IUEM. • Posgrado de la EPS. Seminario: Ada Lovelace.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • IUEM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • IUEM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación del máster y doctorado del IUEM sobre estudios interdisciplinarios de género en la UAM por parte del IUEM. • A través de las redes sociales y de la página web se da visibilidad e información sobre las políticas de igualdad en la UAM.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir máster que cuenten con materias orientadas a la igualdad de género y aplicación transversal de la perspectiva de género. • Desarrollar Seminarios sobre Mujeres relevantes en distintas disciplinas en los Máster de Investigación. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado del PDI, Vicerrectorado de Grado, Vicerrectorado de Posgrado e IUEM.
ACCESO A RECURSOS	IUEM: Página máster y doctorado. Web Unidad de Igualdad y redes sociales.

ACCIÓN 4.1.2.b)	Desarrollar estrategias que permitan la recepción de estudiantes de países en vías de desarrollo en los programas de postgrado en Estudios de Género.
ACTIVIDADES	Acciones llevadas a cabo por el IUEM: <ul style="list-style-type: none"> • Convenios con entidades: Fundación Carolina. • Beca de movilidad “Erasmus Battuta”
AÑO EJECUCIÓN	2011-2015.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA PARCIALMENTE
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	IUEM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	IUEM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • El IUEM mantuvo hasta el año 2011-2012 un convenio de colaboración con la Fundación Carolina, para que estudiantes de América Latina pudieran venir a estudiar a la UAM el máster o el doctorado sobre Estudios Interdisciplinarios de Género. • En este curso académico un investigador disfruta de la beca de movilidad Erasmus Battuta.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta nueva redacción: incluir al final del texto: “y especialidades afines”. • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Estudiantes, Vicerrectorado de Posgrado e IUEM. • Prioridad en becas de intercambio y en acogida de estudiantes con vínculo a convenios de estos países. • Proporcionar contacto con fundaciones que se dedican a estos fines. • Difundir la información entre estudiantes a través de la web y las redes sociales. • Promoción a través de la Red Community Managers.
ACCESO A RECURSOS	Página web. http://gestion.fundacioncarolina.es/candidato/becas/ficha/ficha.asp?Id_Programa=2023

ACCIÓN 4.1.2.c)	Garantizar la igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación, con especial atención a las y los estudiantes extranjeros.
ACTIVIDADES	Difusión Plan de Igualdad UAM.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Complejo de abordar y evaluar; medida muy genérica. • Acciones como éstas están permanentemente en proceso de ejecución.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<p><i>De manera específica:</i> Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.</p> <p><i>En general:</i> Universidad Autónoma de Madrid, en acuerdo a sus estatutos y a la acción F308 del Campus de Excelencia Internacional.</p>
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Acogida. • Universidad Autónoma de Madrid.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de la entidad a través de la aprobación del Plan para garantizar la igualdad. • La Unidad de Igualdad es la entidad responsable encargada de tal fin, siempre en colaboración con la comunidad universitaria.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Folleto informativo sobre los distintos servicios de la UAM, donde se incluya la Oficina de Acogida. • Incluir como responsables de la gestión incluir al Vicerrectorado del PDI, Gerencia, Investigación, Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Oficina de Acción Solidaria y Cooperación (Oficina de atención a la discapacidad). • Modificar redacción: <i>“Garantizar la igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación, con especial atención a las y los estudiantes extranjeros con atención al alumnado de distinto origen étnico y diversidad funcional.”</i>
ACCESO A RECURSOS	Plan de Igualdad UAM: página web. Ley de Igualdad.

4.1.3. Crear materiales docentes ajustados a la Ley de Igualdad

ACCIÓN 4.1.3.a)	Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UAM.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Web Unidad de Igualdad: Plan de Igualdad. • Distribución Guía sobre lenguaje no sexista, del Instituto Cervantes. • Recomendaciones y asesoramiento a la Comunidad Universitaria. • Publicaciones del IUEM.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Se considera que desde la institución se promueve el empleo y uso de un lenguaje no sexista como un criterio general y transversal, aunque resulta insuficiente e ineficaz para alcanzar esta meta.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Comisión de Políticas de Igualdad. • IUEM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Comisión de Políticas de Igualdad. • Centros y facultades. • IUEM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • A través del Plan de Igualdad se promueve el uso y empleo del lenguaje no sexista de una forma transversal. De la misma forma se ha procedido al reparto de guías del Instituto Cervantes, así como se ha prestado asesoramiento a la Comunidad Universitaria. • Se ha procedido a la modificación de textos, guías y formularios académicos en los que no se empleaba un lenguaje inclusivo. • Publicaciones IUEM.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Tener en cuenta que todos los materiales que se adquieran (aplicaciones y productos informáticos) tendrán que cumplir con este cometido. • Incluir como responsable de implementación y de gestión a todos los Vicerrectorados, a Gerencia y centros y facultades.
ACCESO A RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Web Unidad de Igualdad. • Web IUEM.

ACCIÓN 4.1.3.b)	Incentivar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una óptica de género.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar y premiar buenas prácticas de docentes que llevan a cabo esta labor. • Considerar a todo tipo de publicaciones (formato digital y papel). • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad y a la Comisión de Publicaciones. • Modificar la redacción: Incluir “y premiar” después de incentivar.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 4.1.3.c)	Considerar la perspectiva de género como uno de los criterios en la evaluación de los materiales docentes a publicar por Ediciones de la UAM.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar y premiar buenas prácticas de docentes que llevan a cabo esta labor. • Considerar a todo tipo de publicaciones (formato digital y papel). • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad y a la Comisión de Publicaciones.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

4.2. Investigación

4.2.1. Promover la presencia activa de mujeres en la investigación

ACCIÓN 4.2.1.a)	Elaborar una estrategia institucional que fomente la presencia de mujeres como investigadoras principales, incentive la presencia de mujeres en la evaluación de los méritos de investigación y promueva su formación en la gestión de proyectos.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Resulta complejo abordarlo.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas al MINECO o a Organismos encargados, a través de los Encuentros con Unidades de Igualdad. • Propuestas de medidas: <ol style="list-style-type: none"> a) Medidas rotatorias para IP en los grupos de investigación consolidados. b) Que en los proyectos se valoren las medidas rotatorias, la paridad en los comités y que la IP sea una mujer. c) Fomentar y reconocer la participación de las mujeres como IP. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, IUEM, Vicerrectorado de Investigación, Vicedecanatos de Investigación, centros y departamentos. • Propuesta de redacción: cambiar “incentive la presencia de mujeres en la evaluación de los méritos de investigación” por “garantice la paridad en las Comisiones de Evaluación”.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 4.2.1.b)	Incorporar personas con experiencia investigadora en Estudios de Género en los órganos de evaluación de investigación de la UAM.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Vinculada a la acción 4.2.1. a).
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Tender a la paridad en los Comités o Comisiones de Evaluación. • Considerar las aportaciones del IUEM (profesionales con experiencia investigadora) para el planteamiento de los criterios de evaluación. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Investigación, IUEM, Vicedecanatos de Investigación, centros y departamentos. • Modificar la redacción: Incorporar personas con experiencia investigadora en Estudios de Género, en los órganos de evaluación de investigación de la UAM.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 4.2.1.c)	Incentivar la presencia de mujeres en todas las convocatorias de becas de la UAM.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Desde el Vicerrectorado de Investigación y Acción Social, se pueden ofrecer ayudas para formación (máster) e investigaciones. • Difundir todos los recursos a través de las asociaciones de estudiantes, web y PDI. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado PDI, Vicerrectorado de Investigación, asociaciones de estudiantes y departamentos.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

4.2.2. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación

ACCIÓN 4.2.2.a)	Fomentar la investigación en Estudios de las Mujeres, Feministas o de Género.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Máster y publicaciones web. • Vincular la Unidad de Igualdad al prácticum del máster.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • IUEM.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • IUEM.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	La Unidad de Igualdad difunde cada año a través de las redes sociales y de la página web aquella información relativa a los másteres y doctorados vinculados a Estudios de Mujeres, feministas y de género.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir una pestaña de formación e investigación universitaria en este campo en la web. • Ampliar el vínculo de la Unidad de Igualdad a prácticum de máster. • Modificar redacción: incluir <i>feministas y/o de género</i>. • Establecer vínculos con Instituciones en el ámbito internacional. • Colaborar con la Oficina de Atención al Estudiante. • Elaborar indicadores que recojan esta información. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de investigación y Vicerrectorado de Relaciones Internacionales.
ACCESO A RECURSOS	Web Unidad de Igualdad y redes sociales.

ACCIÓN 4.2.2.b)	Impulsar en todas las propuestas presentadas a convocatorias públicas el impacto de género en los resultados y aplicaciones de la investigación.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Complejo de abordar y de medir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer indicadores que permitan evaluar el impacto de género de los resultados de los proyectos. • A nivel MINECO (Unidad de Mujeres y Ciencias). • A nivel UAM: Centros. Valorar y evaluar los resultados de los proyectos. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Investigación, centros y departamentos. • Modificar texto: “Impulsar analizar en todas las propuestas presentadas a convocatorias públicas el impacto de género en los resultados y aplicaciones de la investigación”.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

4.2.3. Difundir la investigación realizada desde una óptica de género

ACCIÓN 4.2.3.a)	Visibilizar mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género en la UAM.
ACTIVIDADES	<p>Actividad de prácticum del máster del IUEM:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recopilar esta información para añadir a la web de la Unidad de Igualdad todas las investigaciones que cuenten con la perspectiva de género. • La Facultad de Filosofía y Letras de la UAM publica una selección de los mejores TFM del Máster de Estudios Interdisciplinares de Género del IUEM.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2015.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	Incorporarlo a la página web.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Habilitar un espacio en la web para visibilizar las investigaciones con perspectiva de género. • Darle visibilidad en el área de investigación de la página web del IUEM. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Investigación, a los centros y a los departamentos. • Publicación de las Tesis Doctorales en curso del Doctorado de Estudios Interdisciplinares de Género del IUEM-UAM.
ACCESO A RECURSOS	

ACCIÓN 4.2.3.b)	Dar a conocer las investigaciones realizadas por mujeres en la UAM.
ACTIVIDADES	Actividad de prácticum del máster del IUEM: recopilar esta información para añadir a la web de la Unidad de Igualdad todas las investigaciones que cuenten con la perspectiva de género.
AÑO EJECUCIÓN	2015.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	Incorporarlo a la página web.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Habilitar un espacio en la web para visibilizar a las mujeres investigadoras.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Habilitar un espacio en la web para visibilizar a las investigaciones desarrolladas por mujeres. • Darle visibilidad, en el área de investigación de la página web del IUEM. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Investigación, a los centros y a los departamentos.
ACCESO A RECURSOS	

ACCIÓN 4.2.3.c)	Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de los resultados de la investigación en estudios de género.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Red Unidades de Igualdad para la excelencia universitaria. • IUEM.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	No se establecen convenios como tal pero sí colaboraciones puntuales: Dirección General de la Mujer de la CM, Instituto de la Mujer, Unidad de Mujer y Ciencia del Ministerio, AMIT, CESIC, etc.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Colaboraciones en distintos proyectos.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer contactos con entidades externas nacionales e internacionales, para gestionar distintos proyectos que permitan el enriquecimiento mutuo. • Considerar la labor de la FUAM (OTRI). • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Investigación y al IUEM.
ACCESO A RECURSOS	Web Unidad de Igualdad y redes sociales.

EJE 5º. 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. Diagnosticar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones, así como en la vida universitaria

ACCIÓN 5.1.1. a)	Promover la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Esta acción engloba a las que aparecen en el punto 5.2.1, las cuales se concretan para cada órgano o colectivo.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Definir cuáles serían las acciones que ayudarían a alcanzar este objetivo así como las personas responsables de las mismas. • Elaboración de un diagnóstico que permita abordar y estudiar la situación concreta. • Dar a conocer los datos a los Órganos de Gobierno responsables en la toma de decisiones. • Estudiar posibles medidas que ayuden a corregir una situación de desigualdad cuando exista.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.1.1. b)	Evaluar los resultados de los diferentes procesos electorales para constatar la presencia de mujeres.
ACTIVIDADES	
AÑO EJECUCIÓN	2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	Diagnósticos desarrollados por la Unidad de Igualdad donde se evalúa esta variable.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un informe con los datos del proceso electoral y sus resultados (listas y personas electas). • Difundir resultados para fomentar la paridad. • Incluir como responsables de gestión e implementación a Gerencia.
ACCESO A RECURSOS	www.uam.es/unidaddeigualdad

Acción 5.1.1. 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.
ACTIVIDADES	Sin ejecutar.
AÑO EJECUCIÓN	Sin ejecutar.
NIVEL EJECUCIÓN	NO EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sin ejecutar.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin ejecutar.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin ejecutar.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin ejecutar.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Definir más medidas que permitan alcanzar la meta. - Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Tecnologías para la Educación y al Gabinete de Estudios (Vic. De Estudios de Grado y Vicegerencia de Estudios y Ext. Universitaria) para establecer distintas colaboraciones. También se podría incluir a la Oficina de Análisis y Prospectiva con el mismo fin.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

5.1.2. Impulsar condiciones favorables para la participación de las mujeres

ACCIÓN 5.1.2. a)	Promover, en torno al 8 de Marzo, una Semana para la Igualdad en la que se señalen y valoren las desigualdades entre mujeres y hombres y las causas que las producen.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • I Semana de la Igualdad. • II Semana de la Igualdad. • Actividades 8 Marzo Igualdad.
AÑO EJECUCIÓN	2012-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Programa completo que se desarrolla cada año en los que se abordan distintos ejes temáticos. • Llevar esta acción al eje 2 (sensibilización) porque el Eje 5 hace referencia a cargos de responsabilidad y toma de decisiones. • Esta acción puede solaparse con la 2.1.1 g).
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria : Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Puesta en marcha de programas formativos y de sensibilización en los que se busca la participación directa de la Comunidad Universitaria a través de distintas metodologías y planteamientos.
RECOMENDACIONES	Mantener este programa formativo en la misma línea incluyendo la participación de entidades externas e internas con el objetivo de enriquecerlo.
ACCESO A RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Web y redes sociales. • Organizaciones feministas, de mujeres y de género. • Prensa UAM.

ACCIÓN 5.1.2. b)	Nombrar a una o un responsable de igualdad en cada centro, una o uno de los representantes de los estudiantes en el Consejo de Gobierno y una representación de la universidad que, en coordinación con la Unidad de Igualdad, vele por el cumplimiento del I Plan de Igualdad y promocioe la igualdad real en su ámbito.
ACTIVIDADES	Comisión de Políticas de Igualdad.
AÑO EJECUCIÓN	2012-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Buen funcionamiento. • No figura en la página web.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Se constituye una Comisión que se reúne periódicamente para tratar distintos asuntos específicos de cada Centro, y genéricos como institución. • Visibilidad: Incluir la información sobre la Comisión y sobre quiénes la constituyen. También el reglamento interno.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir responsabilidades concretas. • Tener un vínculo formal con el equipo decanal y/o pertenecer al mismo equipo. • Insertar en la web la composición de la Comisión de Políticas de Igualdad. • Se propone una nueva acción que incluya a la CAPI.
ACCESO A RECURSOS	Reglamento interno de la Comisión.

ACCIÓN 5.1.2. c)	Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
ACTIVIDADES	Web y redes sociales. También difusión por mail y en cartel en la Semana de la Igualdad.
AÑO EJECUCIÓN	2012-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	Requiere un trabajo permanente.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión con representante de Asociaciones de Estudiantes. • Visibilidad de las acciones que se desempeñan.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una red de trabajo con las asociaciones de estudiantes de la UAM. • Otorgar ETCS a las y los miembros que representen a las asociaciones de estudiantes en los Órganos de Gobierno, siempre que las asociaciones garanticen la paridad. • Cursos con reconocimiento ECTS sobre la igualdad de género. • Favorecer el liderazgo de las alumnas en las asociaciones estudiantiles. Estudio previo de las asociaciones (cómo son, quiénes las conforman, quién las lidera o qué objetivos tienen) para generar un debate sobre cómo se impulsa la participación de las mujeres. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Estudiantes y a las asociaciones de estudiantes de la UAM.
ACCESO A RECURSOS	www.uam.es/unidaddeigualdad

ACCIÓN 5.1.2. d)	Instar a los departamentos e institutos a que consideren uno de sus objetivos el equilibrar la presencia de mujeres y hombres entre sus miembros.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con direcciones de Centros y Decanatos para transmitir los objetivos de esta acción. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de PDI, Vic. De Investigación, Gerencia, Centros y Decanatos. • Visibilizar a las y los representantes de cada centro en la Comisión de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.1.2. e)	Fomentar la participación activa de las mujeres en los procesos electorales.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Esta acción tiene por objetivo alcanzar la paridad en todos los Órganos de representación, por lo que se plantean reuniones con las y los representantes electos para transmitirles dichos objetivos. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de PDI, Vic. De Estudiantes, Gerencia, Organizaciones Sindicales y Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.1.2. f)	Instar al gobierno de la UAM a aumentar la presencia de mujeres en actos institucionales de cualquier índole.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Especificar quiénes deben llevar a cabo esta acción y definir las medidas concretas para alcanzar la meta.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de los actos institucionales que se celebran en cada curso en la UAM. Estudiar y analizar la participación femenina. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Gabinete del Rector y a todos los Vicerrectorados (en función del tipo de acto que se celebre).
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.1.2. g)	Distinguir anualmente, a propuesta de cualquier órgano de la UAM, así como de la Unidad de Igualdad, a los Departamentos, Facultades, Escuela o personas que se hayan destacado en la consecución de algún objetivo del I Plan de Igualdad. Los acuerdos sobre tales distinciones se tomarán por el Consejo de Gobierno.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Definir qué tipo de distinción se haría para reconocer la labor de alguien. • Artículo o entrevista orientada a darle visibilidad a las acciones puestas en marcha para la consecución de un objetivo del Plan. • La Unidad de Igualdad podría ser la encargada de hacer las propuestas de las distinciones. • Redacción: cambiar <i>I Plan por Plan</i>. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de PDI, Vic. De Investigación y Vicerrectorado de Estudiantes.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

5.1.3. Promover condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre estudiantes a lo largo de su trayectoria académica

ACCIÓN 5.1.3 a)	Analizar las condiciones de acceso a la UAM para evitar que se produzcan sesgos de género.
ACTIVIDADES	Datos proporcionados por la Oficina de Análisis y Prospectiva.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA PARCIALMENTE
OBSERVACIONES	Es un planteamiento genérico difícil de evaluar.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad. • Oficina de Análisis y Prospectiva.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad. • Oficina de Análisis y Prospectiva.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Vicerrectorado de Estudiantes y Gerencia. • Condiciones de acceso a la UAM: <ul style="list-style-type: none"> a) Recursos: <ul style="list-style-type: none"> - Servicios: Ampliar el derecho del que disfrutaban las empleadas y empleados públicos para matrícula de sus hijos e hijas a la guardería al alumnado de la UAM. - Condiciones económicas: becas y ayudas. b) Opciones de estudios: <ul style="list-style-type: none"> - Elección de Grados por especialidades y posgrados.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.1.3 b)	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 cultura y con un horizonte de igualdad.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las acciones que se impulsan desde la Unida de Igualdad se orientan hace ese fin, tanto a nivel general como específico: Difusión del Plan de Igualdad y acciones de Unidad de Igualdad a través de web y redes sociales. • Constitución de la Comisión de Políticas de Igualdad, donde se incluye una representación estudiantil.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	Acción muy genérica y compleja de evaluar.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Políticas de Igualdad. • Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Políticas de Igualdad. • Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Realizar un listado de servicios que se prestan al alumnado de la UAM para verificar el cumplimiento de esta acción.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Replantear esta acción con actuaciones concretas y medibles. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Estudiantes, al Delegado del Rector para los servicios a la comunidad y la administración de cada centro.
ACCESO A RECURSOS	Web Unidad de Igualdad.

ACCIÓN 5.1.3 c)	Estudiar los factores que pueden determinar el impacto de género en los procesos de graduación y efectuar propuestas para su corrección.
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio del Observatorio de Empleo de la UAM. • Gráfico tijera incluido en los Diagnósticos sobre la igualdad de género de la Unidad de Igualdad.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad. • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad: Observatorio de Empleo.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria: Unidad de Igualdad. • Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad: Observatorio de Empleo. • Oficina de Análisis y Prospectiva.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Estudios comparativos sobre el número de mujeres que se matriculan con el número de mujeres que se gradúan.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar este conocimiento a través de estudios específicos sobre las diferencias sistemáticas que pudiera haber entre calificaciones de alumnas y alumnos. • Incluir como responsable de gestión al Gabinete de estudios para pueda ofrecernos las calificaciones.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

5.2. Representación equilibrada 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

ACCIÓN 5.2.1. a)	Fomentar el equilibrio de género en las elecciones al claustro y a las de junta de centro, así como en las de miembros electos en los demás órganos de gobierno (consejo de gobierno y consejo social).
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Cada órgano debe responsabilizarse de esta acción.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Promover candidaturas con presencia femenina para cubrir puestos en los órganos de gobierno. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Claustro, la Junta de Centro, órganos de gobierno (Consejo de Gobierno y Consejo Social), Comisión de Políticas de Igualdad y Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.2.1. b)	Fomentar el equilibrio de género en las candidaturas del PAS para las elecciones al claustro y las de junta de centro, así como para las de miembros en los demás órganos de gobierno.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	No se han establecido los mecanismos para ejecutarlo.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los procesos electorales contemplan en esta acción desde la formación de candidaturas hasta la elección y representación. De manera que la presentación de candidaturas debe cumplir con el criterio de paridad. • Incluir como responsables de gestión e implementación a Gerencia, organizaciones sindicales, centros y Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

Acción 5.2.1. c)	Establecer medidas y actuaciones para que las asociaciones de estudiantes presenten listas equilibradas entre mujeres y hombres para las elecciones al claustro y de junta de centro, así como para los demás órganos de gobierno.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Vinculada a la acción 5.1.2.c).
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar la presencia de mujeres en estas listas. • Asociaciones de estudiantes: garantizar que la presentación de candidaturas cumpla con el criterio de paridad. • Promover candidaturas de alumnas. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Estudiantes y a las Asociaciones de Estudiantes UAM.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.2.1. d)	Estimular la participación paritaria de estudiantes en las elecciones de sus grupos de clase, en asociaciones de centro, universitarias e inter-universitarias.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	No se han establecido los mecanismos para ejecutarlo.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir como responsables de gestión e implementación a Vicerrectorado de Estudiantes y a los Vicedecanatos de Estudiantes de cada Centro. • Propuesta: Que los Vicedecanatos de Estudiantes establezcan criterios que garanticen la participación paritaria de estudiantes.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.2.1. e)	Establecer medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los comités de empresa y juntas de personal.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	No se han establecido los mecanismos para ejecutarla.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	Incluir como responsables de gestión e implementación a Organizaciones sindicales, Gerencia y la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.2.1. f)	Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los miembros designados del consejo de gobierno, junta consultiva, Equipo de gobierno y equipos decanales o de dirección (Escuela Politécnica).
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	No se han establecido los mecanismos para ejecutarlo.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir como responsables de gestión e implementación a los miembros designados del consejo de gobierno, junta consultiva, Equipo de gobierno y equipos decanales o de dirección de Centros. • Nueva redacción: Cambiar EPS por Centros.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.2.1. g)	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los miembros designados de las diferentes comisiones asesoras, especialmente en las elegidas por el claustro.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	No se han establecido los mecanismos para ejecutarlo.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer mecanismos que aseguren la presencia equilibrada entre mujeres y hombres según criterio de paridad. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Claustro y a la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.2.1. h)	Velar por el respeto al equilibrio de género en los nombramientos de delegaciones del rector o rectora y otros cargos de libre designación.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	No se han establecido los mecanismos para ejecutarlo.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un análisis o estudio sobre los nombramientos de libre designación. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Rector/a (o en quien delegue) y al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Modificar redacción: eliminar “respeto” del texto.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.2.1. i)	Estimular la presencia de mujeres en las direcciones y secretarías académicas de los departamentos e institutos de investigación.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	NO CONCRETADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio para conocer la situación de participación por género en las direcciones y secretarías académicas de los departamentos e instituciones de la Investigación. • Incluir como responsables de gestión e implementación al Vicerrectorado de Investigación, a los Decanatos y Direcciones de Centros, Departamentos e Institutos.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

5.3. Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, en aquello que todavía no se atenga a las diferentes leyes señaladas

ACCIÓN 5.3. a)	Crear una Comisión de Políticas para la Igualdad formada por el o la responsable de la aplicación del I Plan de Igualdad en cada Centro, la Directora de la Unidad de Igualdad, una o uno de los representantes de los estudiantes en el Consejo de Gobierno y una representación de la universidad, que vele por el cumplimiento del I Plan de Igualdad y evalúe el cumplimiento del mismo.
ACTIVIDADES	Constitución de la Comisión de Políticas de Igualdad.
AÑO EJECUCIÓN	2012.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Buen funcionamiento. • No figura en la página web. • Acción planteada de forma concreta lo que permite evaluarla eficazmente.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Unidad de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Unidad de Igualdad.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Se constituye una Comisión que se reúne periódicamente para tratar distintos asuntos específicos de cada Centro, y genéricos como institución. • La Comisión de Políticas de Igualdad se ve apoyada por la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad para el cumplimiento de los objetivos del Plan.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir responsabilidades concretas. • Estudiar la conveniencia de que el o la representante de la comisión forme parte del equipo decanal. • Añadir otra acción que haga alusión a la composición del al Comisión Asesora de Políticas de Igualdad y de su cometido. • Visibilidad: Incluir la información sobre la Comisión y sobre quiénes la constituyen. También el reglamento interno.
ACCESO A RECURSOS	

ACCIÓN 5.3. b)	En la próxima reforma de los Estatutos de la UAM se contemplará el nuevo marco legal generado por la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres por si se hubieran visto afectados por ella, abordando la regulación estatutaria de la Unidad de Igualdad.
ACTIVIDADES	Sin definir.
AÑO EJECUCIÓN	Sin definir.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	Sin definir.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	Sin definir.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	Sin definir.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Sin definir.
RECOMENDACIONES	Incluir como responsables de gestión e implementación al Órgano competente en la modificación de los Estatutos.
ACCESO A RECURSOS	Sin definir.

ACCIÓN 5.3. c)	Fomentar la participación del estudiantado en la vida universitaria adecuando su presencia a la Ley de Igualdad (art.14.4) y al Estatuto del Estudiante Universitario (art. 34, 35 y 38).
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración bidireccional con las asociaciones de estudiantes en el marco de las actividades programadas con motivo del 8 de marzo. • Difusión, apoyo, promoción y participación en actividades relacionadas con la igualdad de género impulsadas por asociaciones de la UAM. • Acciones dirigidas específicamente a estudiantes en la I y II Semana de la Igualdad (Concurso actividad, Concurso de fotografía). • Formación: sensibilización sobre la Igualdad de Género. (Mesa redonda: “Bullying entre estudiantes en el contexto universitario”). • Redes Sociales: Concienciación sobre igualdad de género. • Participación en acciones formativas académicas o no. • Campañas: 25 Noviembre.
AÑO EJECUCIÓN	2011-2014.
NIVEL EJECUCIÓN	EJECUTADA
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • La participación debería ser mayor: Buscar vías. • Establecer vínculos de colaboración y participación.
RESPONSABLES IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Vicerrectorado de Estudiantes.
RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad. • Vicerrectorado de Estudiantes.
ESPECIFICACIONES SOBRE EL PROCESO	Gran parte de las acciones que se impulsan desde la Unidad de Igualdad se dirigen a Estudiantes, donde se busca la participación directa.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una red de apoyo, intercambio y trabajo conjunto con las asociaciones de estudiantes. • Incrementar la participación del alumnado de la UAM: para ello es necesario que conozcan y ubiquen el servicio. Importante contar con un “stand” en algunas fechas puntuales, tales como: selectividad o jornadas de puertas abiertas. • Difusión Unidad de Igualdad: folletos en facultades... • Posible escenario de participación: Foro de empleo UAM.
ACCESO A RECURSOS	Web Unidad de Igualdad: www.uam.es/unidaddeigualdad

5. Conclusiones y recomendaciones

Tras el análisis detallado de cada una de las acciones, examinadas una a una en el apartado anterior, se puede resumir que, desde un punto de vista cuantitativo, el grado de ejecución del I Plan de Igualdad es significativo puesto que las actuaciones llevadas a cabo por los distintos órganos que componen la UAM han dado respuesta a los objetivos generales y específicos, si bien con distinto nivel de realización en cada una de las acciones en las que se concretan. Las acciones ejecutadas (total, parcial o en ejecución) superan a las no realizadas y no concretadas. Las acciones realizadas suman 54 de las 106 contempladas, lo que representa un 50,9% del total, las acciones no concretadas ascienden a 40, lo que en cifras relativas supone un 37,7% y las no ejecutadas suman 12, lo que porcentualmente significa un 11,3%. El resultado del grado de ejecución del I Plan de Igualdad se resume en el siguiente Cuadro:

Cuadro 1. Grado de ejecución de las acciones contenidas en el I Plan de Igualdad

	Grado de Ejecución	Número	Porcentaje
	Acciones ejecutadas	28	26,4
	Ejecutadas parcialmente	8	7,5
	En ejecución	18	17,0
	No concretadas	40	37,7
	No ejecutadas	12	11,3
	TOTAL	106	100

La distribución de objetivos y acciones entre los distintos ejes muestra una gran diversidad. El más numeroso, en cuanto al número de acciones que agrupa, es el Eje 3: *Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo*, que contiene un total de 29 acciones; seguido del eje 5: *Participación en órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones*, que suma 25 acciones. Por el contrario, los ejes más pequeños, atendiendo a las acciones en las que se estructura, son el Eje 1: *Diagnóstico*, con 17 acciones, el Eje 4, referido a *Docencia e investigación*, con el mismo número de acciones y el Eje 2: *Creación de una cultura de la igualdad*, con 18 acciones.

El grado de cumplimiento de las acciones de cada Eje es también diverso. El nivel más elevado corresponde el Eje 2, que comprende las actuaciones encaminadas a sensibilizar, visibilizar y comunicar vinculadas a la creación de una cultura de la igualdad. De las 18 acciones que comprende se ha trabajado, o se continúa trabajando, en 14 de ellas, lo que arroja un grado de cumplimiento del 77,7%.

Si se examina la situación de menor cumplimiento, ésta se hallaría en el Eje 1, donde 6 de las 17 acciones que comprende no se han ejecutado, lo que supone un porcentaje de un 35,3%. Además, un importante número de acciones no cuentan con enunciados precisos; esta situación es más frecuente en el Eje 3, referido a acceso, promoción y condiciones de trabajo, donde un total de 19 de las 29 acciones que contiene presentan esta característica, lo cual en cifras relativas representa un 65,5% de todas ellas.

Cuadro 2. Grado de ejecución de las acciones contenidas en el I Plan de Igualdad por Ejes prioritarios (Cifras absolutas)

Grado de Ejecución por Ejes	Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	TOTAL
Acciones ejecutadas	4	10	5	4	5	28
Ejecutadas parcialmente	4	0	1	2	1	8
En ejecución	3	4	3	4	4	18
No concretadas	0	0	19	7	14	40
No ejecutadas	6	4	1	0	1	12
TOTAL acciones	17	18	29	17	25	106

Cuadro 3. Grado de ejecución de las acciones contenidas en el I Plan de Igualdad por cada uno de los ejes prioritarios (Porcentajes)

Grado de Ejecución	Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	Porcentaje
Acciones ejecutadas	23,5	55,5	17,2	23,5	20,0	26,4
Ejecutadas parcialmente	23,5	0	3,4	11,8	4,0	7,5
En ejecución	17,6	22,2	10,3	23,5	16,0	17,0
No concretadas	0	0	65,5	41,2	56,0	37,3
No ejecutadas	35,3	22,2	3,4	0	4,0	11,3
TOTAL (porcentaje por ejes)	100	100	100	100	100	100

Cuadro 4. Grado de ejecución de las acciones contenidas en el I Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento (Porcentajes)

Grado de Ejecución	Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	Porcentaje
Acciones ejecutadas	14,3	35,7	17,9	14,3	17,9	100
Ejecutadas parcialmente	50,0	0	12,5	25,0	12,5	100
En ejecución	16,7	22,2	16,7	22,2	22,2	100
No concretadas	0	0	47,5	17,5	35,0	100
No ejecutadas	50,0	33,4	8,3	0	8,3	100

Tras la evaluación del I Plan de Igualdad pueden extraerse algunas conclusiones:

- Las acciones del I Plan de Igualdad responden a las metas y objetivos que se trazan en el mismo, los cuales tienen su marco de referencia en las leyes y normas por las que la UAM se rige: Ley de Igualdad, de Universidades, Estatuto del Empleado Público y Estatutos de la UAM, entre otras. La aprobación de la Ley de la Ciencia, en 2011, supone un nuevo marco de referencia que fija la necesidad de incluir la perspectiva de género “como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación”, lo que orienta los objetivos a cumplir incluidos en el Eje 4 del Plan de Igualdad.
- Como se afirma en su Introducción, el contenido del Plan de Igualdad es amplio y transversal. Además, es exhaustivo en el enunciado de los objetivos y en el contenido de las acciones. Recoge medidas dirigidas a todos los colectivos que forman la comunidad universitaria para facilitar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. De la evaluación no se derivan carencias o lagunas por atender sino, únicamente, precisiones en el enunciado de algunas de las acciones.
- La Unidad de Igualdad es el órgano encargado de impulsar, coordinar y verificar la puesta en práctica de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Su estructura es reducida e inestable, en relación con estos objetivos; sin embargo, su trabajo se ve reforzado y complementado con la contribución de la Comisión de Políticas de Igualdad y la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad.
- El Eje 1, *Diagnóstico*, da cuenta de la evolución y la tendencia que se manifiestan tras la comparación, curso a curso, de la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de trabajo y de estudio entre los grupos que componen la comunidad universitaria. Los datos estadísticos que aporta el diagnóstico orientan la elaboración del Plan de Igualdad, y las prioridades a considerar, para eliminar la desigualdad del género en la UAM. Las acciones ejecutadas en este Eje, con distinto grado de cumplimiento alcanzan el 64,7%, frente a las no ejecutadas, que suponen el 35,3% restante. En el Anexo 6.1. puede verse la evolución estadística de la presencia de mujeres y hombres en órganos de gobierno, personal de administración y servicios, estudiantes y profesorado.
- El trabajo que es preciso llevar a cabo para la *Creación de una cultura de la igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar* (Eje 2), se hace patente en las prácticas de comunicación institucional donde el uso del lenguaje no inclusivo sigue siendo habitual, a pesar de los mandatos legales que emplazan a mejorar la comunicación institucional y docente en este sentido. Con todo, las iniciativas

encaminadas a difundir una cultura igualitaria son diversas y variadas y cada vez más numerosas, tanto entre las y los docentes como entre el colectivo de estudiantes. De hecho, este Eje tiene un grado de cumplimiento del 77,7%, el más alto de los cinco que contiene el Plan.

- El cumplimiento de las acciones del Eje 3, *Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo*, hace necesario considerar el tipo de relación laboral que vincula al personal con la UAM. Si bien en determinados aspectos no se hace necesario establecer medidas para promover la igualdad, como por ejemplo, la retribución salarial, obligada por ley y sin discriminación conocida en el ámbito de la UAM, las estructuras laborales siguen mostrando jerarquías vinculadas al género, lo que reproduce la brecha en relación con los puestos de trabajo de mayor reconocimiento. El grado de cumplimiento en este Eje refleja que las acciones no ejecutadas superan a las ejecutadas, principalmente porque las acciones no concretadas son las más elevadas (un 65,5%). En el proceso de evaluación se ha puesto de manifiesto la necesidad de formular objetivos y acciones de forma más precisa, concretando, por ejemplo, en qué casos las medidas orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar se dirigen al personal de administración y servicios y en cuáles se orientan al personal docente, dado que la regulación laboral y las condiciones de trabajo de un grupo y otro son diferentes.
- Respecto a los contenidos del Eje 4, *Docencia e investigación*, es preciso destacar el trabajo desempeñado por el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM) que es el centro que mayor impulso ha dado, en este tiempo, a la participación de las mujeres en la docencia, con estudios específicos y transversales de género, así como a la investigación en las mismas áreas. Sin embargo, en el conjunto de la actividad docente e investigadora de la UAM, el principio de igualdad y la perspectiva de género están poco introducidos en las distintas disciplinas, lo cual desoye lo establecido en la Ley de la Ciencia en su art. 2 k) al respecto. Entre el profesorado el conocido “gráfico tijera”, muestra que, al igual que en otras universidades y centros de investigación, la brecha de género se amplía a medida que se asciende en la jerarquía docente. En este Eje las acciones realizadas representan el 58,8% frente a un 41,2% que suponen las no concretadas. Es el único eje en el no hay ninguna acción catalogada como no ejecutada.
- El Eje 5, *Participación en órganos de gobierno y en los diferentes niveles de la toma de decisiones*, precisa de mayor desarrollo y requiere de una mayor vigilancia en todos los niveles de participación

y de forma transversal a los distintos colectivos de la comunidad universitaria. La presencia equilibrada (acorde con la Ley de Igualdad) de mujeres y hombres en la UAM ha avanzado significativamente en algunos órganos de representación, como por ejemplo en el equipo de gobierno, pero dista de la franja paritaria (entre el 40% y el 60% de representación de cada sexo) en otros órganos colegiados y unipersonales. En este Eje las acciones no concretadas superan a las ejecutadas (56,0% frente a 40,0% respectivamente). Sólo un 4% de las mismas no ha sido ejecutada.

Entre las recomendaciones que deberán tenerse en consideración en el momento de redactar el II Plan de Igualdad, se señalan las siguientes:

- *Las acciones deben ser concretas y evaluables:* Algunas de ellas no son precisas, porque no se han definido con claridad o bien porque no se ha especificado qué organismo/s era/n responsables de su gestión o implementación. Es importante que en el nuevo Plan se tengan en cuenta estas consideraciones para que todas las acciones que figuren puedan aplicarse por los organismos competentes, asumiendo la responsabilidad asignada en cada caso. Del mismo modo, se recomienda unificar el criterio a la hora de redactarlas con el fin de establecer un formato común. A lo largo de este Informe se plantean modificaciones en esta línea (Ver Cuadro siguiente).
- *Nombrar a organismos responsables que se encarguen de la gestión e implementación* de cada una de las acciones. Se ha recomendado de manera específica, acción por acción, quién o qué órganos sería el responsable o responsables de su cumplimiento.
- *Algunas de las medidas que incluye el Plan requerirían de permanente revisión*, tal como el lenguaje no sexista. Se ha incluido en las observaciones y/o recomendaciones.
- Se considera necesaria la *coordinación interna de las actividades* que se ponen en marcha desde cualquier iniciativa o ámbito de la comunidad universitaria relacionadas con los objetivos del Plan de Igualdad. Esta coordinación podría establecerse a través de la participación y la integración de la Comisión de Políticas de Igualdad y la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad, como organismos responsables de la puesta en práctica de las actuaciones contenidas en el citado Plan.

Estas y otras recomendaciones, que han resultado de las aportaciones realizadas por la Comisión de Políticas de Igualdad, la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad y la Comisión experta de participantes en la elaboración del I Plan de Igualdad, se recogen en el siguiente Cuadro.

EJE 1. DIAGNÓSTICO	
Sub-ejes	Recomendaciones
1.1.)	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de responsables para la implementación y gestión de las acciones: se han propuesto distintos Vicerrectorados, en función de las actividades acordes a sus competencias, así como Decanatos, Centros y o Departamentos de la UAM. Se repite, así mismo, el Observatorio de Empleo de la UAM y la Unidad de Igualdad. • Se incide en la especificación y definición más precisa de las acciones que permitan su posterior aplicación y evaluación; del mismo modo se propone buscar las vías y recursos necesarios que permitan su cumplimiento. • Se incluyen algunas modificaciones en la redacción de las acciones: cambiar I Plan de Igualdad por Planes de Igualdad. • Se propone la búsqueda de vías de difusión y de apoyo de las actividades.
1.2.)	<ul style="list-style-type: none"> • Para enriquecer y ampliar la información que se recoge en la Universidad de cara a la realización de los distintos diagnósticos, se propone la recogida de datos cualitativos. • Se vuelve a recomendar la inclusión de responsables para la implementación y gestión de las acciones, tales como los Vicerrectorados de Cooperación y Extensión Universitaria, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Empleabilidad, Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de PDI, Vicerrectorado de Estudiantes, el IUEM o el Observatorio de Empleo. • Se propone, de nuevo, la redefinición de las acciones para concretarlas y hacerlas medibles. • En algunas acciones se plantea la recogida de información del trabajo realizado por otras Universidades e Instituciones. • Se propone la difusión de los resultados obtenidos para darle visibilidad dentro del campus.

EJE 2. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD	
Sub-ejes	Recomendaciones
2.1.)	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de responsables de gestión e implementación de las acciones, donde se añaden los Vicerrectorados, el IUEM, la Oficina de Atención al Estudiante, la Comisión de Políticas de Igualdad y/o Gerencia. • Se proponen algunas modificaciones en la redacción de las acciones. • Se sugiere la redacción de dos guías. Una con un texto sencillo sobre lo más destacado del Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo de la UAM, que permita su difusión. Y otra, que contribuya a la elección no estereotipada de las carreras universitarias, en colaboración con la OAE. • Se propone el desarrollo de un programa formativo de carácter anual en materia de igualdad de género, y no únicamente circunscribirse a fechas señaladas. • Se plantea establecer mecanismos que garanticen las partidas presupuestarias a la Unidad de Igualdad, de manera anual.
2.2.)	<ul style="list-style-type: none"> • En respuesta a distintas acciones, se hacen propuestas orientadas a la visibilización de las mujeres ilustres en distintas disciplinas, profesoras eméritas o profesoras que imparten docencia en la actualidad, buscando espacios (lecciones inaugurales, por ejemplo). • Como en otros casos, se vuelve a solicitar incluir como responsables de implementación y de gestión a la Comisión de Políticas de Igualdad, a distintos Vicerrectorados y al IUEM. • Formación sobre igualdad de Género a toda la Comunidad Universitaria. • Se considera que en algunas acciones la Unidad de Igualdad debería tener una labor asesora y consultiva

EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

Sub-ejes	Recomendaciones
3.1.)	<ul style="list-style-type: none">• Se incluye la designación de responsables de implementación y de gestión, donde aparece por primera vez la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad, acompañada, por el Vicerrectorado de PDI y Gerencia.• Se proponen nuevas redacciones.• Se solicita la redefinición de algunas acciones para hacerlas más medibles y permitir su cumplimiento.• Se señala la obligación recogida por Ley de la tendencia a la paridad en nombramientos, así como la emisión de un informe de género.
3.2.)	<ul style="list-style-type: none">• Se incluye la designación de responsables de implementación y de gestión, donde aparece la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad, el Vicerrectorado de PDI, Gerencia, Vicegerencia de RRHH, Oficina de Análisis y Prospectiva, las Facultades, los Departamentos y los Decanatos.• A lo largo de este sub-eje que abarca un amplio conjunto de acciones, se hacen propuestas de redacción, incidiendo, entre otros aspectos, en la diferenciación de colectivos (PAS y PDI) o en la inclusión del porcentaje de representación paritario que recoge la Ley 3/2007.• Se señala la inclusión de dos nuevas acciones: “que en todos los cursos de formación respeten la normativa y el Plan de Igualdad en los contenidos” y “garantizar que en ningún caso las responsabilidades familiares obstaculicen la promoción profesional”. Al mismo tiempo se eliminaría el enunciado y la acción 3.2.3 y se intercambiaría la acción 3.2.4.a) que pasaría a ser b) y viceversa.• Se hace hincapié en medidas orientadas a la conciliación: cumplimiento de la normativa vinculada a tiempos de trabajo, reparto en la docencia atendiendo al criterio de rotación, ayudas y facilidades para promoción (convenios de intercambio familias con otras universidades, etc.).• Propuestas orientadas a prevenir el acoso sexual y sexista: integración de preguntas en el cuestionario de salud laboral, elaborar un protocolo o guía sobre los tipos de violencia de género (acoso entre estudiantes), establecer vías para atención y asesoramiento psicosocial, firma de convenios, visibilidad de la institución, información en la web sobre recursos o elaboración de trípticos informativo.

EJE 4. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Sub-ejes	Recomendaciones
4.1.)	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir como responsable de implementación y de gestión al Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, IUEM, centros y facultades, Vicerrectorado de Posgrado, Vicerrectorado de PDI, Vicerrectorado de Estudiantes y/o la Comisión de Publicaciones. • Ruptura de estereotipos a través de propuestas orientadas a la visibilización de mujeres y hombres en disciplinas donde tengan menos representación. • Se proponen medidas que permitan la transversalización de género en la docencia: premiar las buenas prácticas de docentes en esta línea, reconocimiento de las competencias que se adquieren en la formación, unificar listados de materias que abarquen la igualdad de género, difundir las materias de género que se imparten en la UAM a través de folletos informativos, realizar seminarios sobre mujeres relevantes, adquisición de materiales y/o publicaciones (en distintos formatos) que incluyan lenguaje no sexista o recoger información sobre los máster que cuenten con asignaturas sobre esta materia y que incluyan la perspectiva de género. • Propuesta de nuevas redacciones. • Se proponen medidas para la orientación de estudiantes de distinto origen étnico: becas, fundaciones que se dedican a estos fines, webs y redes sociales. Se pretende garantizar un trato igualitario en todos los servicios que se prestan en la UAM.
4.2.)	<ul style="list-style-type: none"> • Se incide en la inclusión del IUEM, entre los organismos encargados de la gestión e implementación, junto con el Vicerrectorado de Cooperación y Ext. Universitaria: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado PDI, Vicerrectorado de Investigación, asociaciones de estudiantes y/o departamentos • Propuestas orientadas a fomentar que las mujeres figuren como IP: rotación en los grupos de investigación consolidados, paridad en los comités o valoración de proyectos donde las IP sean mujeres. • Modificaciones en la redacción de distintas acciones. • Difusión de recursos y becas (web, redes sociales) que permitan incentivar la participación de las mujeres en la investigación en general, así como aquella específica en estudios de género, feministas o de mujeres. Sobre esto último se recogen propuestas como el establecimiento de relaciones con Instituciones en el ámbito internacional, incluir una pestaña de formación e investigación universitaria en este campo en la web o ampliar el vínculo con el Máster del IUEM. • Se incluyen otras propuestas a favor de la visibilización de las investigaciones impulsadas por mujeres, las investigaciones feministas, las investigaciones con perspectiva de género y las investigaciones sobre mujeres: difusión y visibilidad en la página web de la Unidad de Igualdad. • Se recomiendan otras medidas de interés, tal y como establecer indicadores que permitan evaluar el impacto de género de los resultados de los proyectos.

EJE 5. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EN LOS DIFE-RENTES NIVELES DE TOMA DE DECISIONES

Sub-ejes	Recomendaciones
5.1.)	<ul style="list-style-type: none"> • Como en otros ejes, se proponen responsables de la gestión e implementación de las acciones; en este caso aparece como novedad el Vicerrectorado de Tecnologías para la Educación, el Gabinete de Estudios (Vic. De Estudios de Grado y Vicegerencia de Estudios y Ext. Universitaria) y el Gabinete del Rector. Se incluyen, además, las Organizaciones Sindicales, la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad (CAPI), todos los Vicerrectorados, Decanatos, Gerencia y Centros. • En relación a las Comisiones, se considera adecuado incluir una acción que tenga en cuenta a la CAPI, así como dar visibilidad en la web a la Comisión de Políticas de Igualdad. • Se plantean medidas que garanticen la paridad en todos los órganos de representación. Entre estas medidas se hace mención a la elaboración de un diagnóstico que permita abordar y estudiar la situación concreta, a la realización de informes con datos de los procesos electorales, a la difusión de los resultados, al mantenimiento de reuniones con las y los representantes electos, o al fomento de la participación y el liderazgo de las mujeres (especialmente en entre estudiantes). • Se hace mención al establecimiento de cambios en la redacción de algunas acciones • Se propone replantear algunas definiciones para que puedan que puedan aplicarse y medirse. • Se buscan alianzas y trabajo en red con los equipos decanales y con las asociaciones de estudiantes. • Se hace mención al análisis de las diferencias entre las y los estudiantes (calificaciones y progresión), así como a impulsar medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del alumnado para favorecer el acceso a la formación universitaria.
5.2.)	<ul style="list-style-type: none"> • Se proponen responsables de la gestión e implementación de las acciones figurando por primera vez el Rector/a (o en quien delegue), el Claustro, la Junta de Centro, Órganos de Gobierno (Consejo de Gobierno y Consejo Social) los Vicedecanatos de Estudiantes de cada Centro, las asociaciones de estudiantes y el Equipo de Gobierno. Figuran, además, equipos decanales o de dirección de Centros, algunos Vicerrectorados, Claustro, Decanatos, Institutos, las Organizaciones Sindicales, Gerencia, la CAPI y a la CPI. • Se incide en que los procesos electorales se adecuen a los criterios de paridad: estudiar las listas de candidaturas de representación sindical, estudiantil, etc., estudiar la situación de participación por género en las direcciones y secretarías académicas de los departamentos e instituciones de la Investigación y fomentar que las mujeres participen. • Se señalan modificaciones en la redacción.
5.3.)	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir como responsables de gestión e implementación al Órgano competente en la modificación de los Estatutos • Se incide en darle visibilidad a la Comisión de Políticas de Igualdad, así como establecer un vínculo con el equipo decanal por parte de sus representantes. • Se proponen medidas orientadas a afianzar una red de apoyo con el alumnado, a través de las asociaciones, así como incrementar su participación.

6. Anexos

6.1. Evaluación de la presencia de mujeres y hombres en la UAM

Los datos estadísticos que se recogen a continuación resultan del Diagnóstico realizado por la Unidad de Igualdad⁸. Las cifras dan cuenta de la evaluación de presencia de mujeres y hombres en la UAM, tanto en órganos colegiados como en los tres principales grupos que componen la comunidad universitaria: personal de administración y servicios (PAS), alumnado y profesorado, entre los cursos 2008-2009 y 2012-2013.

6.1.1. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en órganos de gobierno

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS COLEGIADOS. Tabla 1			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	24	64	88
2009-2010	23	66	89
2010-2011	22	66	88
2011-2012	25	63	88
2012-2013	27	61	88

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CLAUSTRO UNIVERSITARIO. Tabla 2			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	107	192	299
2009-2010	108	194	302
2010-2011	126	169	295
2011-2012	127	177	304
2012-2013	127	177	304

⁸ La Unidad de Igualdad ha elaborado el Diagnóstico de la situación de igualdad en la UAM para los cursos 2011-2012 y 2012-2013, el cual servirá de base para la elaboración del II Plan de Igualdad.

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS EQUIPOS DE DIRECCIÓN DE LOS CENTROS (EQUIPO DECANAL). Tabla 3			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	30	36	66
2009-2010	29	34	63
2010-2011	38	33	71
2011-2012	43	41	84
2012-2013	39	37	76

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES. Tabla 4			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	11	23	34
2009-2010	15	20	35
2010-2011	19	26	45
2011-2012	24	26	50
2012-2013	23	27	50

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS DIRECCIONES DE DEPARTAMENTO E INSTITUTOS UNIVERSITARIOS (DIRECTORES/AS DE DPTO E INST.). Tabla 5			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	20	58	78
2009-2010	22	56	78
2010-2011	25	55	80
2011-2012	18	60	78
2012-2013	19	61	80

6.1.2. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal de Administración y Servicios

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS. Tabla 6			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	641	409	1050
2009-2010	594	382	976
2010-2011	638	382	1020
2011-2012	625	376	1001
2012-2013	611	374	985

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES DEL PAS SEGÚN RELACIÓN LABORAL. Tabla 7					
	P. FUNCIONARIO		P. LABORAL		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	351	102	290	307	1050
2009-2010	371	110	223	272	976
2010-2011	393	105	245	277	1020
2011-2012	402	111	223	265	1001
2012-2013	396	111	215	263	985

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DEL PAS EN LOS CARGOS DE DIRECCIÓN. Tabla 8			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	47	39	86
2009-2010	54	44	98
2010-2011	55	42	97
2011-2012	73	48	121
2012-2013	68	54	122

6.1.3. Evolución de la presencia de mujeres y hombres entre estudiantes

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE ESTUDIANTES DE NUEVO INGRESO EN CENTROS PROPIOS. Tabla 9			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	2.614	1.775	4.389
2009-2010	2.662	1.940	4.602
2010-2011	2.890	2.071	4.961
2011-2012	2.832	2.121	4.953
2012-2013	2.937	2.214	5.151

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE LOS Y LAS ESTUDIANTES MATRICULADOS EN GRADO Y LICENCIATURA EN CENTROS PROPIOS. Tabla 10			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	14.255	10.037	24.292
2009-2010	13.742	9.719	23.461
2010-2011	13.538	9.441	22.979
2011-2012	13.448	9.463	22.911
2012-2013	13.308	9.357	22.665

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE ESTUDIANTES CON TITULACIÓN EN GRADO Y LICENCIATURA EN CENTROS PROPIOS. Tabla 11			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	2.485	1.336	3.821
2009-2010	2.451	1.401	3.852
2010-2011	2.629	1.474	4.103
2011-2012	2.360	1.488	3.848
2012-2013	2.737	1.641	4.378

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE LOS Y LAS ESTUDIANTES MATRICULADOS EN MÁSTERES OFICIALES. Tabla 12			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	709	544	1.253
2009-2010	1.066	727	1.793
2010-2011	1.517	1.007	2.524
2011-2012	1.434	956	2.390
2012-2013	1.214	803	2.017

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE ESTUDIANTES CON TITULACIÓN EN MÁSTERES OFICIALES. Tabla 13			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	333	181	514
2009-2010	478	276	754
2010-2011	525	348	873
2011-2012	897	554	1.451
2012-2013	801	497	1.298

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE LOS Y LAS ESTUDIANTES MATRICULADOS EN DOCTORADO. Tabla 14			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	2.014	1.319	3.333
2009-2010	1.430	907	2.337
2010-2011	1.183	842	2.025
2011-2012	1.183	842	2.025
2012-2013	671	428	1.099

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE ESTUDIANTES QUE HAN OBTENIDO EL DOCTORADO. Tabla 15			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	224	186	410
2009-2010	243	205	448
2010-2011	266	247	513
2011-2012	242	197	439
2012-2013	307	263	570

6.1.4. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal Docente e Investigador

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE CATEDRÁTICOS/AS DE UNIVERSIDAD. Tabla 16			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	53	291	344
2009-2010	57	284	341
2010-2011	65	301	366
2011-2012	74	320	394
2012-2013	83	315	398

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE TITULARES DE UNIV. O CATEDRÁTICOS/AS DE ESCUELA. Tabla 17			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	358	510	868
2009-2010	359	497	856
2010-2011	378	490	868
2011-2012	390	491	881
2012-2013	391	494	885

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE CONTRATADOS/AS DOCTOR. Tabla 18			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	168	136	304
2009-2010	168	140	308
2010-2011	152	136	288
2011-2012	152	149	301
2012-2013	161	164	325

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE DOCTORES/AS CON CONTRATO O NOMBRAMIENTO TEMPORAL. Tabla 19			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	89	114	203
2009-2010	96	123	219
2010-2011	113	127	240
2011-2012	119	126	245
2012-2013	115	120	235

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE PERSONAL CON OTROS CONTRATOS DOCENTES TEMPORALES O NO. Tabla 20			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	455	688	1143
2009-2010	466	685	1151
2010-2011	491	672	1163
2011-2012	487	624	1111
2012-2013	444	565	1009

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE INVESTIGADORES/AS PRINCIPALES DE PROYECTOS GESTIONADOS POR EL SERVICIO DE INVESTIGACIÓN. Tabla 21			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	97	177	274
2009-2010	80	161	241
2010-2011	84	147	231
2011-2012	66	151	217
2012-2013	45	89	134

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE INVESTIGADORES/AS PRINCIPALES DE PROYECTOS GESTIONADOS POR LA FUAM. Tabla 22			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008-2009	151	427	578
2009-2010	146	462	608
2010-2011	123	350	473
2011-2012	82	418	500
2012-2013	61	394	455

6.2. Relación de Órganos, Comisiones y personas que han participado en la evaluación del I Plan de Igualdad

- * Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria:
 - Margarita Alfaro Amieiro (vicerrectora)
- * Unidad de Igualdad:
 - Cristina García Sainz (directora)
 - Diana Abad (técnica)
 - Almudena Nobel (administrativa)
- * Comisión Asesora redactora del I Plan de Igualdad:
 - Pilar Pérez Cantó (catedrática de Historia Moderna y ex directora de la Unidad de Igualdad)
 - Gerardo Meil Landwerlin (catedrático de Sociología)
 - Yolanda Guerrero Navarrete (catedrática de Historia Medieval y directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer)
- * Comisión de Políticas de Igualdad:
 - Escuela Politécnica Superior: Silvia T. Acuña (prof. del Dpto. Ingeniería Informática)
 - Facultad de Ciencias: José M. López Poyato (prof. del Dpto. Química Física Aplicada)
 - Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: M. Jesús Vara (prof. del Dpto. Estructura Económica y Economía del Desarrollo) y Mónica Gómez (prof. del Dpto. de Financiación e Investigación Comercial)
 - Facultad de Derecho: Blanca Mendoza (prof. del Dpto. Derecho Público y Filosofía Jurídica)
 - Facultad de Filosofía y Letras: Pilar Monreal y Fernando Hermida (prof. del Dpto. de Antropología Social y del Pensamiento Filosófico Español)
 - Facultad de Formación del Profesorado y Educación: Isabel Alonso (prof. del Dpto. de Filologías y su didáctica)
 - Facultad de Medicina: M. Rosario López (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 (prof. del Dpto. Derecho Privado, Social y Económico)
 - UGT.: Encarnación García Aranda (PAS), educadora Escuela Infantil Bärbel Inhelder)
 - Gerencia: Ana Caro (coordinadora de proyectos).

6.3. Referencias documentales y bibliográficas

- González Sanjuán, M. A.; Fernández-Coronado González, R. *Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad de la Universitat de València 2010-2012*. Valencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE, 13 de abril de 2007.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. BOE, 2 de junio de 2011.
- Universidad Autónoma de Madrid: Estatutos. Decreto 214/2003, de 16 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Universidad Autónoma de Madrid: Acuerdo por el que se reforman los estatutos de la Universidad Autónoma Madrid, aprobados por Decreto 214/2003, de 16 de octubre, para su adaptación a las previsiones de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica de Universidades.
- Universidad Autónoma de Madrid-Unidad de Igualdad: *I Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid 2011-2014*.