

DIRECTRICES SOBRE EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL IV PLAN IGUALDAD DE LA UAM 2023-27.



1.- INTRODUCCIÓN

El objeto de estas directrices es presentar el **sistema de gestión del IV Plan de Igualdad de la UAM** (2023-27) (en adelante IVPI) con objeto de garantizar un adecuado cumplimiento de sus 25 Objetivos Estratégicos (OE) y su 89 líneas de acción (LA, todas ellas encaminadas a hacer de UAM un entorno **igualitario, inclusivo, diverso, seguro y cuidadoso**¹.

Para ello, se propone un sistema de gestión para el seguimiento y evaluación del IV Plan a **tres niveles**²:

- La puesta en marcha de un **Programa de Seguimiento** del IVPI que, una vez creado y aprobado, se incluirá dentro de la web [Data Publica](#) para permitir un adecuado seguimiento de la implementación del IVPI.
- Un proceso para priorizar y operacionalizar, de forma anual, la implementación del IV Plan (**Programas operativos**), a través de la recogida de información, por parte de la Unidad de Igualdad de Género (UIG), sobre las actividades a realizar por la comunidad universitaria durante cada uno de los cuatro años (2023 a 2027) en cada uno de los seis ejes del IVPI.
- Un **sistema de recogida de información** sobre las actividades realizadas tanto por las y los responsables de implementación y de ejecución de los OE y LA del plan como por el resto de la comunidad universitaria (órganos de gobierno, servicios, facultades y centros, PDI, PTGAS y colectivo estudiantil) para dar cumplimiento al contenido del IVPI.

Estas directrices incluyen, asimismo, algunas indicaciones sobre el papel que, en este sistema de seguimiento del desarrollo del IVPI, deben jugar los órganos claves de la arquitectura institucional de género de la UAM: el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, la Comisión Delegada de Compromiso Social y Sostenibilidad, la Comisión de seguimiento del IVPI, el Grupo de

¹ Ese sistema de gestión se encuentra recogido, a grandes rasgos, en la Parte III del IV Plan (páginas 76-77).

² Dicho sistema ha sido aprobado por la Comisión de Seguimiento del IV Plan en su reunión del 27 de septiembre del 2024 y ha sido diseñado por la Unidad de Igualdad de Género (en particular, su directora, Itziar Ruiz-Giménez) previa consulta con la Oficina de Análisis y Planificación.

Trabajo sobre Políticas de Igualdad, los equipos decanales y la UIG. Abordan, asimismo, algunas indicaciones para guiar el proceso de revisión del IVPI durante su vigencia.

2.- EL IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UAM.

En cumplimiento con la normativa vigente³, el pasado mes de julio del 2023, el Consejo de Gobierno aprobaba el IVPI que se articula en seis ejes que buscan hacer de la UAM un entorno más **igualitario**, más **inclusivo**, **diverso** y más **seguro y cuidadoso**⁴.

Para ello, a través de diferentes Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Acción (LA), el IVPI pretende, en primer lugar, hacer que la UAM sea más igualitaria, a través de, por un lado, la eliminación de las **brechas de género** todavía existentes en sus órganos de gobierno y en la comunidad universitaria (PDI, PTGAS y estudiantado). Y, por otro, garantizando el total alineamiento de su normativa, planes y presupuestos con la normativa vigente en pro de la Igualdad de género y la no discriminación en todas sus formas. Se busca, en segundo lugar, que la UAM vaya integrando los **enfoques de género e interseccionalidad** en todas las actividades y, de manera especial, la docencia, la investigación, la innovación, la transferencia de conocimiento y sus relaciones institucionales, internacionales y con el resto de la sociedad española. Se pretende, en tercer lugar, garantizar que la UAM es un espacio seguro y cuidadoso, reforzando, por un lado, su política de “**tolerancia cero**” ante cualquier violencia y, en particular, las violencias machistas, los delitos de odio o el acoso sexual, sexista, por orientación sexual, expresión e identidad de género. Y, por otro, desplegando una estrategia de **cuidados** que contribuya a garantizar el bienestar físico y emocional de toda la comunidad universitaria.

³ La Ley de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva** de mujeres y hombres, así como la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo u el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Recordar, asimismo, la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaria de estado de la Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

⁴ Ese sistema de gestión se encuentra recogido, a grandes rasgos, en la Parte III del IV Plan (páginas 76-77).

En definitiva, el IVPI pretende favorecer el cumplimiento por parte de la UAM de sus obligaciones de respetar, proteger y hacer efectivo todos los derechos humanos de las personas que trabajan o estudian en la Universidad: entre otros, el derecho a la libertad de expresión, opinión, de cátedra, religiosa, etc., el derecho de reunión, asociación y huelga, el derecho a una educación de calidad, a un trabajo digno, a una alimentación suficiente, adaptada y saludable, a la cultura y al deporte, y a un entorno seguro y sostenible.

2.1.- Estructura del IV PLAN.

Para todo ello, el IVPI se ha estructurado de la siguiente manera:



Y, a continuación, se recogen, de forma sintética, el contenido de los principales OE del Plan, siendo necesario recordar que, en la [versión completa](#), vienen recogidas las LA de cada OE, así como los responsables de su implementación (o ejecución) y la temporalización a lo largo de los cuatro años del Plan:

IV Plan de Igualdad, UAM (2023-2027)	
Ejes	Objetivos Estratégicos
Eje 1.- Igualdad en la gobernanza de la UAM y los tres colectivos	1.1.- Mejorar las capacidades institucionales y normativas de la UAM.
	1.2.- Abordar las brechas de género.
	1.3.- Más paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones.
	1.4.- Igualdad en el PDI y el PTGAS: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo.
	1.5.- Igualdad entre estudiantes.
Eje 2.- Integrar Género e Interseccionalidad en la UAM.	2.1.- En las titulaciones de grado, máster y doctorado.
	2.2.- Más y mejor formación universitaria en estudios feministas.
	2.3.- Docencia.
	2.4.- Investigación.
	2.5.- Más y mejores investigaciones feministas.
	2.6.- Innovación y la transferencia de conocimiento.
Eje 3.- Promover la igualdad y la diversidad en la UAM.	3.1.- Promoción y fomento de la diversidad.
	3.2.- Una comunicación inclusiva.
	3.3.- Actividades de sensibilización
	3.4.- Reforzar la arquitectura institucional de género.
Eje 4.- Promover la igualdad y la diversidad en la sociedad y en las relaciones internacionales de la UAM	4.1.- Políticas de compromiso social sensibles al género y la diversidad.
	4.2.- Políticas universitarias de España y Europa sensibles al género y la diversidad.
	4.3.- Un Sistema educativo español sensibles al género y la diversidad.
	4.4.- Reforzar alianzas con la sociedad civil comprometida con la igualdad de género y la diversidad.
	4.5.- Políticas de internacionalización de la UAM sensibles al género y la diversidad.
Eje 5.- Promover un entorno seguro y respetuoso.	5.1.- Erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTQIA+fobia en la UAM.
	5.2.- Erradicar la violencia, el acoso y la discriminación por razón de procedencia, nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, afinidad política o sindical o por razón de su apariencia.
	5.3.- Un entorno libre de acoso laboral en la UAM.
Eje 6.- Promover un entorno cuidadoso para toda la comunidad universitaria.	6.1.- Política de cuidados para toda la comunidad universitaria.
	6.2.- Promover la conciliación y la corresponsabilidad en todos los colectivos de la UAM.

En efecto, a continuación, a modo de ejemplo, se muestra el contenido de un OE, con sus LA, responsables y temporalización:

ENTORNO IGUALITARIO		
EJE 1. Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria de la UAM.		
1.5.- Promover la igualdad entre estudiantes.		
Líneas de Acción	Responsable/s	Temporalización
1.5.1.- Contribuir a revertir las brechas de género existentes en el colectivo estudiantil.	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, Vicerrectorado de Estudios de Posgrado y Formación Continua y equipos decanales y de dirección de Escuela, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y de la Unidad de Equidad Social.	Durante la vigencia del Plan.
1.5.2.- Identificar causas y prevenir posibles abandonos motivados por las desigualdades de género.	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y de la Unidad de Equidad Social.	Primera mitad del Plan.
1.5.3.- Promover la igualdad de género en los espacios de representación estudiantil.	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, equipos decanales y de dirección de Escuela, Consejo de Estudiantes, con apoyo de la Unidad de Igualdad de Género.	Durante la vigencia del Plan.

2.2.- El sistema de gestión dentro del IV Plan.

En su III Parte, el [IV Plan de Igualdad de la UAM](#) establece la creación de un sistema de **gestión para su seguimiento y evaluación**, recogiendo, a grandes rasgos, sus elementos centrales. Así, por un lado, identifica quienes son los **órganos responsables** del seguimiento (y evaluación) del IVPI: UIG, el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, en coordinación con la Comisión de Seguimiento y la Comisión de Políticas de Igualdad (renombrada posteriormente como Grupo de Trabajo de Políticas de Igualdad).

En segundo lugar, establece que dichos órganos “Llevarán a cabo un seguimiento anual del grado de implementación del IVPI, elaborando una **memoria anual** que será aprobada por la Comisión de Seguimiento, previa consulta con la Comisión de Políticas de Igualdad. Dichas memorias servirán de base para tanto para la **evaluación intermedia** (en el año 2025) como para la **evaluación final**. Permitirán, asimismo, identificar las posibles discrepancias que se vayan produciendo entre lo planificado y lo ejecutado, asegurar el adecuado uso de los recursos, abordar posibles imprevistos o efectos no programados y reprogramar actividades”.

Un último apunte para resaltar que, además de venir recogido en la III parte del plan, el sistema de gestión (sobre las que versan estas directrices) se enmarca en el OE 3.4. “**Reforzar la arquitectura de género de la UAM**” por lo que su puesta en marcha contribuirá a dar cumplimiento a las siguientes líneas de acción (LA):

3.4.1.- Consolidar la arquitectura institucional responsable de implementar el IV Plan de Igualdad.

3.4.2.- Fortalecer a la UIG para monitorizar la implementación del IV Plan de Igualdad.

3.4.3.- Reforzar la presencia de dicha arquitectura en las facultades y otros espacios.

2.3.- La Caja de Herramientas del IV Plan: Los Objetivos Operativos (OO)

Un último apunte sobre la estructura del **IVPI** para señalar que, durante su elaboración y aprobación, se identificaron numerosas medidas para poder llevar a cabo las diferentes LA con las que se quiere conseguir dar cumplimiento a los OE recogidos en cada uno de los citados seis ejes, articulados entre los mencionados tres entornos.

En efecto, tanto el contenido del IVPI como del preceptivo diagnóstico sobre la [situación de la igualdad de género](#)⁵ en la UAM, fueron fruto de un intenso proceso en él que participaron **215 personas** (150 mujeres y 65 hombres) de la comunidad universitaria, así como de los órganos de gobierno (equipo de gobierno, la antigua Comisión de Políticas de Igualdad, equipos decanales, defensoría universitaria, Escuela de Doctorado, servicios del Rectorado, etc.).

Asimismo, participó la representación sindical en el marco de la Comisión Negociadora del IV Plan. Ámbito en él que, antes de la aprobación por el Consejo de Gobierno y de acuerdo con la normativa vigente⁶, se negoció y aprobó una parte del IVPI. En concreto, los siguientes ejes y OE:

Tabla N.º 1- Ejes y Objetivos Estratégicos del IVPI, negociados y acordados en el seno de la Comisión Negociadora:

Ejes	Objetivos estratégicos aprobados Comisión Negociadora
1.- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	OE 1.1 a 1.4
5.- Promover un entorno seguro y respetuoso.	OE 5.1 a 5.3

⁵ Anexo al IV Plan.

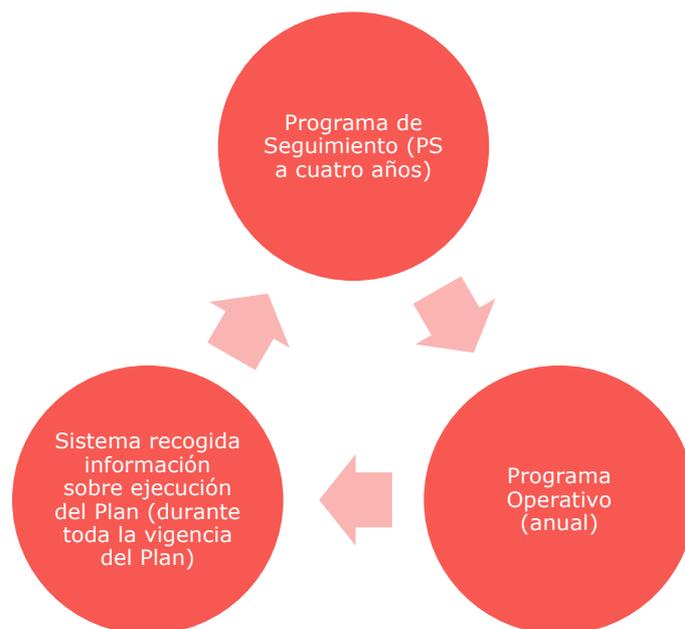
⁶ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, durante los meses de mayo y junio del 2023. En las páginas 11 y siguientes del IV Plan se explica con más detalle ese proceso.

Pues bien, durante todo ese proceso, la UIG fue recogiendo las numerosas propuestas sobre qué medidas podrían ayudarnos a dar cumplimiento a las LA de cada OE del IV Plan. Se creó, para ello, una especie de **caja de herramientas** en la que, tras valorar cada propuesta con la metodología SMART (véase infra, apartado 3.2), se han formulado lo que denominados los **Objetivos Operativos** (OO) con los que se concreta cómo (cuando y por quién) se va a realizar cada LA. Dichos OO se presentarán, a modo de sugerencias o recomendaciones, a quienes, en el IVPI, figuran como las personas (cargos) **responsables de implementación y/o ejecución** de esa LA del plan.

Aunque muchos de estos OO ya fueron presentados (y aceptados) durante la segunda fase de elaboración del plan (la consulta sobre la primera propuesta) a quienes iban a tener responsabilidades de implementación y/o gestión (ejecución), se considera que debe ser en esta fase de desarrollo del plan (la de creación de cada programa operativo anual) cuando deben fijarse los OO a realizar para dar cumplimiento de las LA (y, por consiguiente, de los OE) del IVPI, sean o no los recogidos en la mencionada caja de herramientas.

3.- EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL IV PLAN.

Como se ha mencionado en la introducción el sistema de gestión para el seguimiento y evaluación del IVPI se articula en tres niveles:



3.1.- EL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DEL IV PLAN (PS-IVPIG)

El objetivo de este primer nivel del sistema de implementación del IVPI es dotarle a la UAM de un proceso para un adecuado seguimiento del grado de cumplimiento de los mencionados objetivos estratégicos -OE- y líneas de acción -LA) de dicho plan.

Para ello, siguiendo las indicaciones de la Oficina de Análisis y planificación, se ha creado un catálogo de entidades (a partir de un fichero Excel) cuyos metadatos son el contenido del Plan (OE y LA) y cuya plantilla es similar a la de los Planes Director y/o las de otros planes de la UAM (Planes de Acción del Equipo Decanal de la Facultad de Ciencias y él de la Facultad de Formación del Profesorado y Educación)⁷. Dicho catálogo estará accesible en la web Datapublic.uam.es y tendrá un formato parecido al siguiente:

⁷ Dicha medida está prevista en el OO 3.4.2.2- Desarrollar un Plan de Seguimiento de la implementación del IV Plan y su inclusión en UAM-Data public.

Plan Director de la UAM - 2024 ()	
🏠	1. Eje Director: Gobernanza, comunicación, gestión y financiación
🏗️	1.1. Línea de Acción: Gobernanza estratégica, abierta y participativa
🎯	1.1.1. Objetivo: Modelo de gobernanza basado en la planificación estratégica
🕒	1.1.1.1. Acción: Definir, aprobar y difundir el Plan Director UAM 2024
🕒	1.1.1.2. Acción: Informar regularmente sobre el cumplimiento del Plan Director UAM 2024
🕒	1.1.1.3. Acción: Elaborar y publicar el informe final del Plan Director UAM 2024
🕒	1.1.1.4. Acción: Promover el desarrollo de Planes Directores en los centros con equipos renovados
🕒	1.1.1.5. Acción: Definir y aprobar el Plan Director UAM 2025

Pero con esta estructura:

IV Plan de Igualdad
Eje. 1. Título.
1.1. <i>Objetivo Estratégico: Título</i>
1.1.1. <i>Línea de Acción</i>
1.1.1.1. <i>Objetivo Operativo.</i>

De esta forma, a través de este catálogo se podrá dar seguimiento, de forma semestral, al desarrollo del IVPI, monitorizando el grado de cumplimiento de sus seis ejes y de todos los OE y LAs.

Para ello, dos veces al año (junio y diciembre), la UIG será la encargada de incorporar al catálogo la información requerida sobre el grado de ejecución de las actividades previstas, tras la recogida de la información necesaria para ello (véase infra apartado 3.3).

De esta forma, a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan y a través de esa web, se podrá conocer el porcentaje de ejecución (de 0 al 100%) de los ejes, los EE y las LA. Servirá, asimismo, para nutrir de información a las memorias anuales y a la evaluación intermedia y final.

3.2.- LOS PROGRAMAS OPERATIVOS.

En este segundo nivel del sistema de gestión del IV Plan, es donde, de forma anual y a través de un **programa operativo**, se concretan las medidas y actividades que se van a realizar durante cada uno de los años de vigencia del IVPI. Un Plan que, entró en vigor, "tras su aprobación por el Consejo de Gobierno y al día siguiente de su

publicación en el BOUAM,⁸ en julio del 2023, manteniendo su vigencia durante cuatro años (2023-2027).

Es necesario recordar que, en realidad, el ámbito temporal del Plan se extiende a lo largo de los cursos 2023-24 a 2026-27. No obstante, alineándose con el resto de planes de la UAM (Marco Estratégico, Plan Director, Presupuestos) se ha decidido que el seguimiento del desarrollo del IVPI se haga por **programas operativos anuales**, a través de los cuáles, durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior, se identifican las LA y sus correspondientes OO que se van a desplegar a lo largo del siguiente año. Este proceso se hará en paralelo al proceso de elaboración del Plan director de la UAM (y presupuesto) de ese siguiente año.

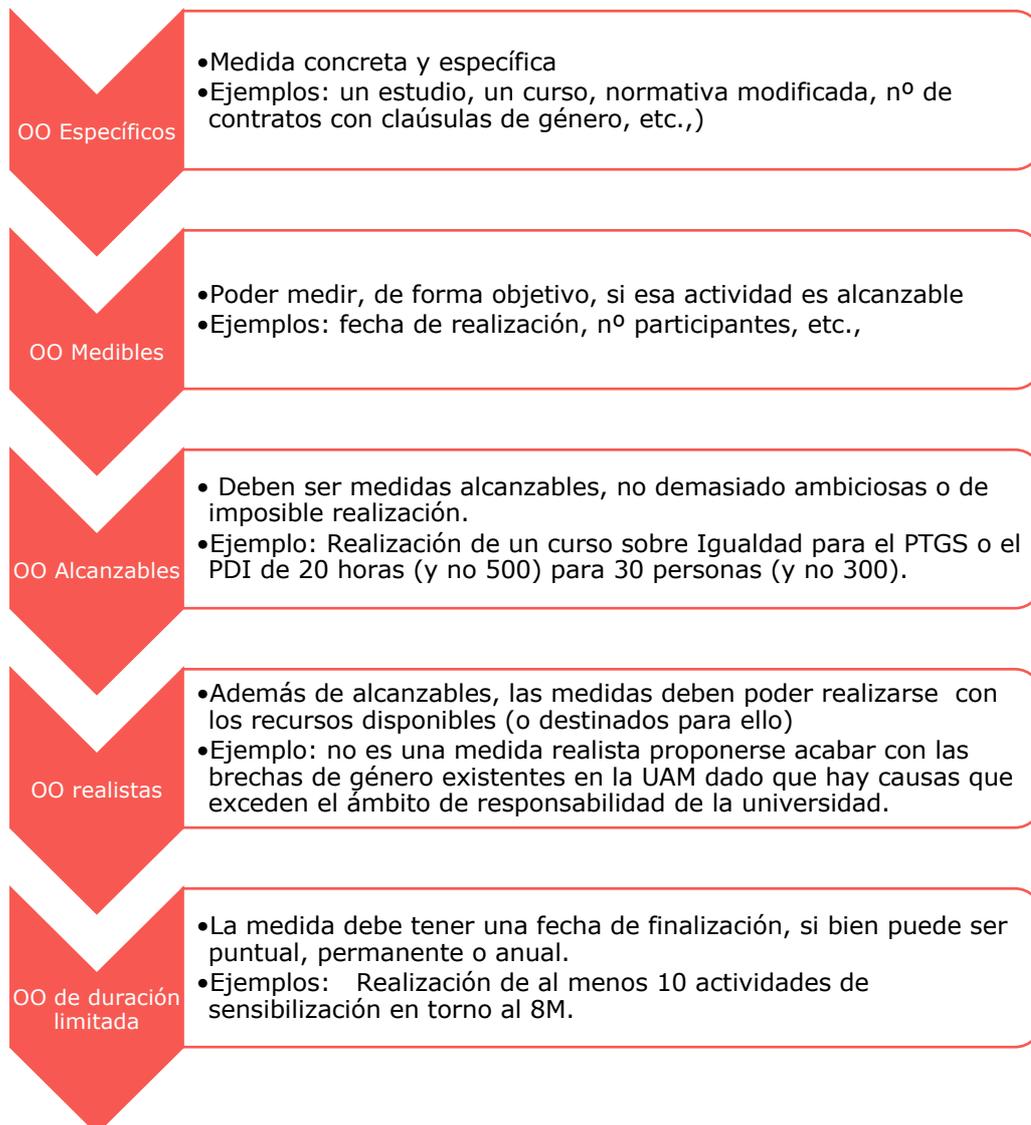
Para ello, durante los últimos meses del año anterior, desde la UIG con apoyo del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, se llevarán a cabo una serie de reuniones (presenciales o virtuales) con las personas (cargos) designadas en el IVPI como **responsables de la implementación y/o ejecución** para identificar las medidas que se incluirían en el programa operativo del año siguiente. Otra vía para la recogida de la información necesaria para su inclusión en dicho programa será a través del email o el envío de un cuestionario.

Durante esas reuniones (o intercambio epistolar) se utiliza la **metodología SMART** para concretar los OO que se van a llevar a cabo para conseguir implementar las LA (y OE) que se van a realizar ese año. Se tendrá en cuenta, para ello, las propuestas recogidas en la caja de herramientas.

⁸ BOUAM N.º 7 miércoles 26 de julio de 2023 I.2.15. Acuerdo 17/CG de 13-07-23 por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid.



Como es sabido, la metodología SMART (acrónimo del inglés a través del cual se explican las características básicas de un objetivo) ayuda a precisar los OO, ayudando a visibilizar a dónde queremos ir y cómo vamos a llegar a conseguir las metas que nos proponemos ese año, es decir, para cumplir con las LA y los OE previstos en el IVPI.



Una vez definidas las LA y OE que se van a incluir en el programa de operativo e identificadas las medidas (OO) más adecuadas para ello, desde la UIG se procederá a su inclusión en un fichero (con una plantilla similar a la del PS-IVPI). Se actualizará, asimismo, el contenido del PS-IVPI para poder, así, dar seguimiento a su grado de implementación al final de cada uno de los dos semestres del año.

Es necesario precisar que, como este sistema se ha creado al inicio del curso 2024-25 y tras haber transcurrido el curso 2023-24 donde se han llevado a cabo muchas de LA previstas en el IVPI, no habrá un programa operativo propiamente dicho para el año 2024, siendo, por tanto, el del 2025, el primero que se pondrá en marcha.

3.3.- El sistema de recogida de información (SRI-IVPI).

En paralelo al proceso de formulación del programa operativo del año siguiente, durante los meses de octubre a diciembre, desde la UIG se impulsará la recogida de la información sobre el desarrollo del programa operativo de ese año, recopilando la información necesaria sobre las actividades realizadas por toda la comunidad universitaria y, en particular, por quienes tienen atribuidas responsabilidades (de implementación o ejecución) en el IVPI.

Se ha creado, para ello, un segundo aplicativo con el contenido del programa de seguimiento y las actualizaciones que haya, a través de los programas operativos, en el cual, desde la UIG, se irán incluyendo la información pertinente sobre las actividades realizadas en el OE y LA que corresponda. Se archivarán, asimismo, en el archivo del sistema de gestión del IVPI, las evidencias (documentales u de otro tipo) que haya de la realización de dichos OO.

Este segundo aplicativo, denominado Registro-Seguimiento IV Plan; se irá actualizado periódicamente a través de dos vías:

- De forma puntual, una vez al año, consultando a las personas con responsabilidades (de implementación y/o ejecución) sobre el desarrollo del programa operativo en sus ámbitos de responsabilidad.

- De manera periódica, desde la UIG registrará en el operativo tanto las actividades realizadas por dicha unidad como todas aquellas de las que tenga conocimiento y se enmarcan en el contexto del IVPI.

Para poder llevar a cabo dicha labor de recogida de información, la UIG ha diseñado un breve cuestionario de recogida de información (anexo 1) para que, además de ser accesible a través de la web de la unidad para que pueda ser rellenado por toda persona que organice actividades en el marco del IVPI, pueda ser enviado a las citadas personas con responsabilidades para su cumplimiento y reenvío a la UIG para su inclusión en el fichero de seguimiento del IVPI.

Con la información incorporada en el aplicativo se procederá, desde la UIG a elaborar la **memoria anual** (informe sobre el grado de implementación del IVPI) que, a lo largo del mes de diciembre (o enero) se presentará ante los órganos encargados del seguimiento del IVPI y, en particular, ante:

- El *Grupo de Trabajo sobre Políticas de Igualdad* (antigua Comisión de Políticas de Igualdad) quien será consultada sobre el contenido de la memoria⁹.
- La *Comisión de Seguimiento del IV Plan* quien, tras ser informada de los desarrollos alcanzados en aquellas partes del IVPI recogidas en la tabla N.º 1 (mencionada en el apartado 2.3), procederá a la aprobación de las partes de la memoria que guarden relación con su ámbito de competencia¹⁰.
- La *Comisión delegada de Compromiso Social y Sostenibilidad* a quien le compete la aprobación final de la memoria¹¹.

En el caso de la primera memoria anual, la misma incluirá no sólo las actividades realizadas durante el año 2024, sino también las efectuadas durante el segundo semestre del 2023. En todo caso, se

⁹ El reforzamiento del papel de este órgano para la implementación del plan estaba recogido en el OO 3.4.1.2, dentro de la LA 3.41.- Consolidar la arquitectura institucional responsable de implementar el IV Plan de Igualdad.

¹⁰ Esto es, los ejes y OE mencionado en la tabla nº1 y de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del RD 901/2020. Su papel de monitoreo de la implementación de IVPI está recogida en el OO 3.4.1.3.

¹¹ Su papel en este ámbito viene contemplado en el OO 3.4.11.

prevén cuatro memorias anuales (2023-24, 2025, 2026 y 2027), si bien la última sólo abarcará el primer semestre del 2027.

Mencionar, por último, que las cuatro memorias anuales servirán, junto a otras fuentes de información, para elaborar los dos informes de evaluación (intermedio y final) previstos en el IVPI (p 76). (Véase infra, apartado 5).

4.- LA PARTICIPACIÓN DE LOS ORGANOS DE SEGUIMIENTO EN EL SISTEMA DE GESTIÓN.

Según el IVPI, las mencionadas memorias anuales servirán, asimismo, para “identificar las posibles discrepancias que se vayan produciendo entre lo planificado y lo ejecutado, asegurar el adecuado uso de los recursos, abordar posibles imprevistos o efectos no programados y reprogramar actividades”.

Por ello, dentro del sistema de gestión del IVPI, se prevé que, a la vista del análisis del PS-IVPI y de las memorias anuales, durante las reuniones de los tres mencionados órganos de seguimiento del IVPI se puedan proponer, por parte del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, previa consulta a la UIG y, si fuera necesario, con las personas con responsabilidades (de implementación y ejecución), **nuevas medidas** (o reprogramar y/o reformular las existentes) para su inclusión en el siguiente programa operativo. Y, una vez, acordadas, dichas medidas se incorporarán (como LA u OO) al IVPI, recogándose dicha incidencia en el PS-IVPI, para que pueda tenerse en consideración durante la evaluación (intermedia o final) del IVPI.

4.1.- PROCESO DE APROBACIÓN DE NUEVAS MEDIDAS.

En el caso de que, desde la Unidad de Igualdad y el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, se considere conveniente proponer la inclusión de nuevas medidas el procedimiento será diferente en función de si se trata de objetivos estratégicos o nuevas líneas de acción para las partes del IV Plan relativas a los ámbitos del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad

y su registro o las partes del IV Plan que responden a las obligaciones jurídicas de la UAM en virtud de la normativa universitaria o antidiscriminatoria. En el primer caso, las nuevas medidas (OE y LA) se llevarán a aprobación por la Comisión de Seguimiento del IV Plan y, en el segundo, se aprobarán por el equipo de gobierno y se llevarán para información de la Comisión de Seguimiento. En la siguiente tabla se recogen los ejes del IV Plan en los que la inclusión de nuevos OE y/o LA, tienen que ser aprobados por la citada comisión:

Ejes	Objetivos estratégicos aprobados Comisión Negociadora
1.- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	OE 1.1 a 1.4
5.- Promover un entorno seguro y respetuoso.	OE 5.1 a 5.3
6.- Promover un entorno cuidadoso.	OE 6.1 a 6.3

5.- LAS EVALUACIONES DEL IVPI.

Tal y como se ha mencionado previamente, el propio IVPI prevé dos evaluaciones, una intermedia (en el año 2025) y otra final¹². Ambas evaluaciones se alimentarán no sólo del análisis de la información recopilada en el Programa de Seguimiento (PS-IVPI) sobre el grado de ejecución de los ejes, OE y LA del IVPI o del contenido de las cuatro citadas memorias anuales. Serán de enorme utilidad la utilización de otras técnicas de recogida de información que permitan obtener datos no sólo cuantitativos sino también cualitativos y que permitan que la evaluación tenga un carácter participativo, en particular, en el caso de la evaluación final¹³.

En ambos casos, se intentará analizar para cada uno de los OE y LA propuestas dentro del IVPI, si los componentes que lo integran (actividades, recursos, metodologías, alcance, impactos, cronograma, etc.,) son apropiados y suficientes, si han surgido discrepancias entre lo planificado y lo ejecutado, si ha habido efectos no programados o imprevistos

¹² La primera viene recogida como OO (3.4.2.4) dentro de la LA 3.4.2 "Fortalecer la Unidad de Igualdad de Género para monitorizar la implementación del IV Plan de Igualdad". Y la segunda, en el OO 3.4.4.1 "impulsar, a lo largo del curso 2026-27, un proceso participativo de evaluación del IVPI".

¹³ Así, lo establece el propio plan en su Línea de acción 3.4.4 "Garantizar la elaboración participativa de un V Plan de Igualdad2, impulsando, entre otros OO, " un proceso participativo de evaluación del IVPI, a lo largo del curso 2026.262

6.- EN RESUMEN: EL PROCESO PARA IMPULSAR LA APLICACIÓN DEL IVPI



ANEXO

CUESTIONARIO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

FICHA DE SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN DEL IV PLAN	
Título de la actividad	Columna1
DESCRIPCIÓN	
Fecha de Realización	
Alcance:	N mujeres, n hombres asistentes, nº personas no binarias total, difusión realizada, no cuantificable
(Impactos o Resultados	
¿Ha sido evaluada la actividad?	Si/NO
	Aporta evidencias de los resultados de la evaluación
Evidencias de realización	
¿Ha contado con financiación específica?	Si/No
	Cuantía
	Procedencia
	Si es de la UAM, ¿Conoces el código de la partida presupuestaria donde se ha imputado el coste de la actividad? Consígnalo aquí
Responsable de la organización de la actividad	Nombre y Apellidos
	Colectivo
	Mujer/Hombre/NB
Observaciones y/o Recomendaciones	
VÍNCULO CON EL IVPI	A RELLENAR POR LA UIG