

VERSIÓN PRELIMINAR OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 DEL IV PLAN IDG

Eje 1.

Promover la igualdad efectiva entre
mujeres y hombres.



Los tres ejes del IV plan

Entorno igualitario

Entorno inclusivo y diverso

Entorno seguro y cuidadoso.



Los seis ejes del Plan

Entorno Igualitario	Eje 1.- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
Entorno Inclusivo y diverso	Eje. 2. Integrar la perspectiva de Género e Interseccionalidad en la UAM.
	Eje 3.Promover la Igualdad de Género y la Diversidad en UAM.
	Eje 4.Promover la cultura de la Igualdad de Género y la Diversidad en las relaciones de la UAM con la sociedad y en sus relaciones internacionales.
Entorno seguro y cuidadoso	Eje 5. Promover un entorno seguro y respetuoso con el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.
	Eje 6. Promover un entorno cuidadoso para toda la comunidad universitaria.

Estructura de cada Eje del IV Plan

Entorno

- *Eje 1.*
 - Objetivo
Estratégico 1.1
 - *Línea de
Acción 1.1.1*
 - Objetivo
Operativo
1..1.1.1





ENTORNO IGUALITARIO

Eje 1.- Promover la
igualdad efectiva entre
mujeres y hombres.

Ejes	Objetivos Estratégicos.
EJE 1.-Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria de la UAM	1.1.- Fortalecer las capacidades institucionales y normativas de la UAM para promover la igualdad entre hombres y mujeres.
	1.2.-Contribuir a conocer y visibilizar las brechas de género existentes dentro de la UAM.
	1.3.- Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones.
	1.4.-Impulsar la igualdad dentro de los colectivos del PDI y el PTGAS: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo.
	OE 1.5.- Promover la igualdad entre estudiantes.

OE.- 1.1.- Fortalecer las capacidades institucionales y normativas de la UAM para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Líneas de Acción	Objetivos operativos
1.1.1.-Realizar una reforma de los Estatutos de la UAM sensible a la Igualdad de Género y la Diversidad.	1.1.1.1.- Promover que las personas que integran la Comisión de Estatutos, reglamentación y desarrollo normativo conozcan la normativa española y europea sobre esta temática. 1.1.1.2.- Formar en Igualdad de Género y Diversidad a las y los actores claves en la elaboración de la normativa de la UAM.
1.1.2.- Mejorar la evaluación del impacto de género en la normativa universitaria.	1.1.2.1- Fortalecer las capacidades de la UAM para realizar evaluaciones del impacto de género de su normativa. 1.1.2.2- Incorporar la evaluación del impacto de género en algunos proyectos normativos claves en el desarrollo de los nuevos Estatutos de la UAM.
1.1.3. Introducir la perspectiva de género en los presupuestos de la Universidad.	1.1.3.1.- Realizar un análisis de necesidades de la UAM para realizar presupuestos sensibles al género. 1.1.3.2.-Fortalecer las capacidades de la UAM para, de forma gradual, poder introducir la perspectiva de género en el presupuesto de la UAM
1.1.4.-Incorporar criterios de contratación pública responsable y sensible a la Igualdad de Género y la Diversidad en la UAM.	1.1.4.1-Formar a los servicios centrales dedicados a la contratación pública responsable y sensible a la igualdad de género. 1.1.4.2.- Incluir la perspectiva de Género en las ofertas de contratación de los servicios centrales con empresas externas, a través de 2-3 proyectos piloto anuales.
1.1.5.- Introducir la perspectiva de género en la normativa sobre el campus y las infraestructuras.	1.1.5.1.- Recopilar buenas prácticas sobre políticas urbanísticas universitarias sensibles a la igualdad de género y la Diversidad y adoptar, si procede, medidas. 1.1.5.2.- Analizar, con perspectiva de género, la movilidad asociada a la actividad universitaria.

OE 1.2.-Contribuir a conocer y visibilizar las brechas de género existentes dentro de la UAM.

Líneas de Acción	Objetivos operativos
1.2.1.- Monitorizar la situación de la Igualdad de Género en la UAM y dar a conocer sus resultados.	1.2.1.1. Desarrollar un aplicativo informático para la elaboración de los diagnósticos sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la UAM
	1.2.1.2. Publicación, de al menos, dos diagnósticos (el VI y el VII), uno al inicio y otro al final del plan con un análisis exhaustivo de la evolución de las brechas de género.
	1.2.1.3.- Desarrollar campañas de información anuales entre colectivos más afectados y a los órganos de gobierno y las facultades y centros.
1.2.2.- Velar por la inclusión sistemática de la variable sexo en los sistemas de recogida de información de la UAM e introducir, de forma gradual, otras variables relacionadas con la Diversidad.	1.2.2.1.- Revisar el sistema de recogida de datos e información para garantizar el cumplimiento de la LO para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
	1.2.2.2.- Elaborar y difundir un cuestionario sobre condiciones socio-económicas y de diversidad a enviar a través de diferentes canales (p.e jornadas de acogida, campaña Qr, correo de apertura de cuenta de email, ec.)
1.2.3.- Fortalecer las capacidades institucionales de la UAM para realizar auditorías retributivas de género.	1.2.3.1.- Desarrollar un protocolo de recogida de datos ajustado a los requerimientos legales tanto de los RD como de la normativa universitaria
	1.2.3.2.- Elaborar, al menos, dos auditorías retributivas, una al inicio y otra la final y difundir sus resultados, así como adoptar medidas correctoras, si procede.
	1.2.3.3.- Colaborar con el Ministerio, la CRUE y la ANECA en la elaboración del informe de brechas salariales de todas las universidades españolas y difundir sus resultados en la UAM
1.2.4.- Analizar, de forma más detallada, las brechas de género identificadas para adoptar medidas correctoras que aseguren un horizonte de igualdad en la UAM.	1.2.4.1.- Realizar estudios en profundidad sobre las brechas de género existentes en el caso del colectivo estudiantil de posgrado y doctorado,
	1.2.4.1.- Realizar un estudio detallado de brechas en aquellas titulaciones donde existen mayores brechas.
	1.2.4.1.- Realizar un estudio detallado sobre las brechas existentes en el acceso a la carrera funcional para el PDI y en el caso de la promoción profesional en el del PTGAS.

OE 1.3.- Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones (I).

1.3.1.- Garantizar, en la medida de lo posible, la paridad en la composición final de los órganos de representación, de gobierno y en las comisiones consultivas o asesoras de la UAM y sus centros.	1.3.1.1.Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno, Junta Consultiva, Consejo Social, Equipo de Gobierno, equipos decanales, direcciones de escuela. 1.3.1.2- Fomentar el equilibrio de género en las elecciones a claustros, a las Juntas de Centro, así como en todos los demás procesos electorales. 1.3.1.3.- Evaluar los resultados de los distintos procesos electorales y estudiar las posibles causas que dificultan alcanzar la paridad en los órganos de gobierno y otros puestos de mayor responsabilidad, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos.
1.3.2. - Aumentar, hasta llegar a una representación equilibrada, la presencia de mujeres en las actividades institucionales y académicas de la UAM.	1.3.2.1 - Respetar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los actos institucionales y en las concesiones de distinciones, incluyendo los doctores honoris causa. 1.3.2.2.- Asegurar que se tiene en cuenta los criterios de paridad en los actos académicos que se celebren en la UAM (congresos, conferencias, seminarios,

OE 1.3.- Impulsar la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones (II)

Líneas de Acción	Objetivos operativos
1.3.3.- Evaluar si existe segregación horizontal en los órganos colegiados de la UAM, así como en los órganos de representación (juntas de personal, comités de empresas)	1.3.3.1.- Estudiar, de forma desagregada, quienes (mujeres y/o hombres) han ocupado qué cargos en el equipo de gobierno y en los equipos decanales y explorar la viabilidad de adoptar medidas correctoras.
	1.3.3.2.- Estudiar, de forma desagregada, quienes (mujeres y/o hombres) han ocupado qué cargos en los órganos de representación y explorar la viabilidad de adoptar medidas correctoras.
1.3.4.- Fomentar una mayor presencia de las mujeres en todos los procesos electorales, incluido los sindicales.	1.3.4.1.- Estudio de las posibles brechas de género para conseguir representación equitativa que incluya un repositorio de buenas prácticas y adopción de medidas de acción positiva.
	1.3.4.2.- Visibilizar la presencia actual de mujeres en cargos importantes de representación sindical

OE 1.4.-Impulsar la igualdad dentro de los colectivos del PDI y el PTGAS: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo.

Líneas de Acción	Objetivos Operativos
1.4.1.-Garantizar la igualdad de trato y oportunidades dentro del PDI y adoptar medidas de acción positiva (de acuerdo con la normativa vigente) en donde se detecten brechas de género significativas.	1.4.1.1.- Revisar las políticas de acceso a la carrera académica y de promoción interna para garantizar que no producen discriminación (directa o indirecta).
	1.4.1.2.- Conocer las causas y/o factores del desigual acceso de mujeres y hombres a la carrera académica y, en particular, a las titularidades y Cátedras y adoptar, si procede, medidas correctoras.
	1.4.1.3.- Fomentar el aumento del número de mujeres en los puestos de liderazgo y de máxima responsabilidad de la Universidad (Catedráticas, Decanas, Directoras de departamento, investigadoras principales
	1.4.1.4.- Introducir instrumentos de gestión académica que promuevan liderazgos igualitarios e inclusivos desde una perspectiva de género.
1.4.2.-Garantizar la igualdad de trato y oportunidades dentro del PTGAS y adoptar medidas de acción positiva (de acuerdo con la normativa vigente) en donde se detecten brechas de género significativas.	1.4.2.1- Crear una base de datos en la que se incluya desagregados por sexo los datos de contratación del PTGAS y los datos de las personas que se han presentado a las plazas.
	1.4.2.2.- Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad de la administración de la UAM.
	1.4.2.3.- Analizar con perspectiva de género las convocatorias de acceso al empleo y, en especial, para los puestos de "libre designación" y los puestos interinos,
	1.4.2.4.- Garantizar la no discriminación (directa o indirecta) en la contratación y promoción profesional del PTGAS en la UAM
	1.4.2.5.- Estudiar con enfoque de género la desigual distribución de mujeres y hombres entre el personal funcionario y laboral del PTGAS y entre el personal adscrito a los subgrupos superiores (A1 y A2) y entre jornada completa y parcial, indagando sobre sus causas.

OE 1.4.-Impulsar la igualdad dentro de los colectivos del PDI y el PTGAS: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo. (II)

Líneas de Acción	Objetivos Operativos
1.4.3.- Introducir medidas correctoras, si procede, en las políticas salariales para corregir las desigualdades retributivas identificadas en las auditorias.	1.4.3.1.- Estudiar las causas de las brechas retributivas registradas dentro del colectivo del PDI para identificar posibles sesgos de género y adoptar, si fuera procedente, medidas correctoras.
	1.4.3.2.- Estudiar las causas de las brechas retributivas registradas dentro del colectivo del PDI para identificar posibles sesgos de género y adoptar, si fuera procedente, medidas correctoras.
	1.4.3.3.- Estudiar la viabilidad de incluir en la auditoria retributiva los emolumentos del PDI obtenidos a través de la FGUAM (artículo
1.4.4.- Garantizar una formación en Igualdad y Diversidad para todo el personal de la UAM.	1.4.4.1.- Incentivar una mayor participación del PTGAS y del PDI en los cursos sobre Igualdad de Género y Diversidad de sus planes de formación
	1.4.4.2.- Diseñar una actividad formativa sobre Igualdad de Género y Diversidad que sea obligatoria para todas las personas que entren a trabajar en la UAM.

OE 1.5.- Promover la igualdad entre estudiantes.

Líneas de Acción	Objetivos operativos
1.5.1.- Contribuir a revertir las brechas de género existentes en el colectivo estudiantil.	1.5.1.1.- Realizar un estudio cualitativo sobre la segregación en los estudios universitarios en la UAM y adopción de medidas correctoras.
	1.5.1.2.- Fomentar la participación de los colectivos de la UAM en las campañas de sensibilización de la sociedad, en general, y en el sistema educativo, en particular.
	1.5.1.3.- Explorar la viabilidad de poner en marcha un programa de mentoría entre iguales
	1.5.1.4.- Realizar un estudio cualitativo sobre las barreras de acceso a los estudios de posgrado y en especial de doctorado para identificar posibles sesgos de género y otros posibles obstáculos (P,e vinculados a la procedencia)
1.5.2.- Identificar causas y prevenir posibles abandonos motivados por las desigualdades de género.	1.5.2.1.- Realizar un estudio sobre el abandono escolar universitario con perspectiva de género e interseccionalidad y explorar la adopción de posibles medidas correctoras, en el caso de que se identifiquen sesgos de género.
1.5.3.- Promover la igualdad de género en los espacios de representación estudiantil.	1.5.3.1.-Promover la participación equitativa en los Consejos de Estudiantes y en la representación estudiantil en el claustro y a las juntas de centro, así como en otros órganos de gobierno.
	1.5.3.2. Estimular una mayor presencia de mujeres en las delegaciones de estudiantes y en las asociaciones de centro, y en la representación estudiantil de la UAM en espacios interuniversitarios.
	1.5.3.3.- Revisar la normativa de representación del estudiantado para garantizar la inclusión, como principio guía, la igualdad de género y la representación equitativa.



ESPERAMOS
VUESTRAS IDEAS
Y OPINIONES