

VERSIÓN PRELIMINAR OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 DEL IV PLAN IGUALDAD

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 INCLUSIVO Y DIVERSO

Eje 3.- Promover la
Igualdad de Género y la
Diversidad en UAM..

Estructura del Eje 3.

Ejes	Objetivos Estratégicos.
Eje 3.Promover la Igualdad de Género y la Diversidad en UAM.	3.1.- Promoción y fomento de la diversidad.
	3.2.- Promover una comunicación inclusiva.
	3.3.- Sensibilizar para la Igualdad de Género y la Diversidad.
	3.4.- Reforzar la arquitectura institucional de género en la UAM.

3.1.- Promoción y fomento de la diversidad (I)

3.1.1.- Fortalecer las capacidades de la UAM y consolidar el papel de la Unidad de Equidad Social para impulsar las políticas de Diversidad desde un enfoque de género e interseccionalidad.	3.1.1.1.- Fortalecer las capacidades y recursos de la Unidad de Equidad Social para realizar análisis de la diversidad en la UAM y para elaborar políticas con enfoque de género e interseccionalidad.
3.1.2- Promover una atención a la diversidad funcional sensible al género y la interseccionalidad.	3.1.2.1.- Formar al personal del Área de Atención a la Diversidad Funcional en perspectiva de Género e Interseccional para que las políticas que desarrollen cuenten con este enfoque.
	3.1.2.3.- Reforzar la perspectiva de género en los programas y convenios de la UAM en el ámbito de la inserción laboral de estudiantes con discapacidad o diversidad funcional.
	3.1.2.4.- Identificar las barreras a la accesibilidad que subsistan en los campus de la UAM, así como posibles brechas de acceso a sus recursos de inclusión y/o atención.
3.1.3.- Fomentar la participación de la comunidad universitaria en el diseño y desarrollo de las políticas de Diversidad.	3.1.3.1.- Consolidar el papel de los grupos motores (Diversidad Funcional, LGTBIQA+, Diversidad de Procedencia y/o Cultural, Transición Ecosocial, Igualdad de Género y Bienestar Emocional) en el diseño y desarrollo de las políticas de Diversidad de la UAM.

3.1.- Promoción y fomento de la diversidad (II)

3.1.4.- Aprobar y publicar el I Diagnóstico de Diversidad con los principales retos existentes en la UAM en materia de antidiscriminación.	3.1.4.1.- Estudiar las condiciones socio-económicas de la comunidad universitaria desde un enfoque de género e interseccionalidad y difundir los resultados través de diferentes canales. 3.1.4.2.- Realizar el I Diagnóstico sobre Diversidad de la UAM con enfoque de género e interseccionalidad y garantizando la participación, en especial, del colectivo estudiantil.
3.1.5.- Aprobar el I Plan de Diversidad de la UAM y desarrollar el sistema para su implementación, seguimiento y evaluación.	3.1.5.1.- Recopilar buenas prácticas de otras universidades y espacios. 3.1.5.2.- Elaborar, de forma colaborativa y participada, el I Plan de Diversidad sensible al género y la interseccionalidad. 3.1.5.3.- Puesta en marcha del I Plan de Diversidad e implementación de acciones claves.
3.1.6.- Sensibilizar sobre la diversidad y la inclusión social desde una perspectiva interseccional.	3.1.6.- Impulsar actividades de sensibilización en fechas señaladas (21 Marzo, 17 de mayo, 3 de diciembre).
3.1.7.-Garantizar los derechos de las personas trans en el ámbito universitario.	3.1.7.1.- Identificar los posibles cambios en la normativa de la UAM derivados de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans con la finalidad de garantizar todos los derechos de las personas LGBTI. 3.1.7.2.- Crear un repositorio de buenas prácticas en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad. 3.1.7.3.- Revisar las Directrices de aplicación de la Ley de Identidad de Género con la finalidad de garantizar los derechos de las personas trans y darlas a conocer entre la comunidad universitaria. 3.1.7.4.- Explorar las posibilidades de introducir, de forma gradual y siempre que sea posible, la diversidad de opciones afectivo sexuales en los documentos del ámbito universitario (no vinculados al DNI)

3.2.- Promover una comunicación inclusiva (I).



3.2.1.- Promover el uso de un Lenguaje inclusivo en la normativa universitaria y en la documentación institucional de la UAM.	3.2.1.1.- Crear un desarrollo informático a partir la Guía para un uso no sexista de la lengua de la UAM para facilitar el trabajo de adaptar los documentos a la misma.
	3.2.1.2.- Difundir la Guía para un uso no sexista de la lengua de la UAM entre la comunidad universitaria y, en particular, entre quienes tienen responsabilidad en la producción normativa universitaria y la documentación institucional.
	3.2.1.3.- Realizar de sesiones formativas sobre lenguaje inclusivo para órganos de gobierno, asesoría jurídica, etc.
	3.2.1.4.- Difundir la función de asesoramiento de la UIG para la revisión de textos, imágenes, etc;
	3.2.1.5.- Promover el uso de lenguaje inclusivo en las publicaciones (colecciones, libros, revistas) publicados por la UAM.
	3.2.1.6.- Crear un buzón de quejas y sugerencias sobre lenguaje no inclusivo en la UAM para recoger y tramitar posibles incidencias y promover su corrección.

3.2.- Promover una comunicación inclusiva (II).



3.2.2.- Revisar las estrategias comunicativas de la UAM en clave de género y diversidad.

3.2.2.1.- Difundir recomendaciones sobre un uso inclusivo y respetuoso del lenguaje con pautas concretas para referirse a las personas con identidades diversas, incluida la diversidad sexoafectiva, personas con discapacidad o diversidad funcional, etc.

3.2.2.2.- Impulsar una revisión total de la web institucional de la UAM para garantizar una comunicación inclusiva tanto en el lenguaje escrito como en el gráfico y visual.

3.2.2.3.- Revisar la intranet de la UAM (Portal del empleado) para que se ajuste a la Guía para un uso no sexista de la lengua de la UAM e impartir formación específica a quienes la mantienen.

3.2.2.4.- Formar sobre comunicación inclusiva a quienes diseñan e implementan las estrategias institucionales de comunicación de la UAM (redes sociales, agenda, emailings institucionales, BOUAM, etc).

3.2.2.5.- Desarrollar una campaña para el colectivo estudiantil sobre comunicación no sexista ni androcéntrica ni LGBTIQ+fóbica, en especial entre los Consejos de Estudiantes y las asociaciones estudiantiles.

3.2.3.- Promover el uso inclusivo del lenguaje en la docencia y la investigación universitaria y en la formación universitaria.

3.2.3.1.- Fomentar la inclusión en las guías docentes y en los materiales académicos de los datos bibliográficos necesarios para identificar la presencia de autoras y de recursos sobre género e igualdad (evitar el uso de iniciales al citar bibliografía, por ejemplo).

3.2.3.1.- Promover la inclusión de esta temática en las medidas recogidas en el objetivo estratégico 2 dedicado a la docencia, la investigación, la innovación y la transferencia.

3.2.3.1.- Incluir sesiones formativas sobre lenguaje inclusivo en el diseño de cursos de formación sobre Igualdad de Género para PTGAS y PDI, así como en otros cursos (lenguaje de signos, etc.).

3.3.- Sensibilizar para la Igualdad de Género y la Diversidad.



Lineas de Acción.	Objetivos Operativos.
3.3.1.- Fomentar una cultura para igualdad de género entre la comunidad universitaria.	3.3.1.1.- Apoyar a las asociaciones, grupos y redes estudiantiles que promueven la igualdad entre mujeres y hombres y la diversidad sexogélica.
	3.3.1.2.- Visibilizar a las mujeres en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en el nomenclátor oficial de edificios y espacios de la Universidad .
	3.3.1.3.- Organizar actividades de sensibilización, en especial, en torno a fechas conmemorativas (11 de febrero, 8 de marzo, 17 de mayo y 25 de noviembre).
	3.3.1.4.- Realizar campañas de sensibilización sobre derechos sexuales y reproductivos.
3.3.2.- Dar a conocer el IV Plan de Igualdad y su contenido, así como las estructuras de igualdad de la UAM, entre la comunidad universitaria y, en particular, entre quienes sean responsables de su implementación.	3.3.2.1.- Publicar el IV Plan de Igualdad en la web de la UIG y realizar material de difusión con sus aspectos más importantes
	3.3.2.2.- Elaborar y publicar dossieres informativos con las principales acciones del Plan para su difusión entre la comunidad universitaria y, en especial, entre los órganos de gobierno y responsables académicos.
	3.3.2.3.- Difundir el contenido del plan en las diferentes facultades, centros y actores claves dentro de la comunidad universitaria.
	3.3.2.4.- Informar sobre las actividades que se realizan en el marco del IV Plan y por parte de la UIG, a través de la web y redes sociales.
	3.3.2.5.- Incorporar al informe rectoral y Memoria Anual las principales actuaciones comprendidas en el IV Plan que se hayan llevado a cabo.

3.4.- Reforzar la arquitectura institucional de género en la UAM (I)



3.4.1.- Consolidar la arquitectura institucional responsable de implementar el IV Plan.	3.4.1.1.- Reforzar el papel de la Comisión Delegada de Compromiso Social y Sostenibilidad en el diseño y desarrollo de las políticas de Igualdad de Género y Diversidad.
	3.4.1.2. Reforzar el papel de la Comisión de Políticas de Igualdad en la implementación de las medidas del IV Plan, en particular, en sus facultades y centros.
	3.4.1.3.- Conformar la Comisión de Seguimiento del IV Plan, así como el desarrollo de las competencias previstas legalmente, en especial, la del monitorear la implementación del IV Plan.
	3.4.1.4.- Poner en marcha un Grupo Motor sobre Igualdad de Género y DDHH como espacio de participación de integrantes de la comunidad universitaria interesada en esta temática.
	3.4.1.5.-Fortalecer la colaboración y cooperación de la UIG con otros espacios y actoras/es claves dentro de la UAM como la Unidad de Equidad Social, el IUEM, etc.
3.4.2.- Fortalecer la UIG para monitorizar la implementación del IV Plan de Igualdad.	3.4.2.1.- Incluir las principales medidas del IV Plan en el Plan Director de la UAM para facilitar su seguimiento por el equipo de gobierno.
	3.4.2.2.- Desarrollar un Plan de trabajo anual de la UIG, a través de un aplicativo informático, para impulsar la implementación del IV Plan.
	3.4.2.3.- Dotar de mejores herramientas a la UIG, a través de la formación y la dotación de recursos adecuados, para poder realizar sus labores de asesoramiento y monitoreo.
	3.4.2.4.- Realizar una evaluación a mitad del periodo de vigencia del IV Plan y, en función de los resultados, proponer medidas correctoras.
	3.4.2.5.- Elaborar, al menos, dos auditorías retributivas, una al inicio del IV Plan y otra al final.
	3.4.2.6.- Responder de forma adecuada a las peticiones de información sobre la IG en la UAM a la UE, CRUE, Ministerios, ANECA, etc.

3.4.- REFORZAR LA ARQUITECTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN LA UAM (II)



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

3.4.3.1.- Fortalecer las capacidades de los órganos de gobierno de las facultades y centros para promover la Igualdad de Género y la Diversidad.

3.4.3.2.- Promover la participación de los Consejos de Estudiantes de las facultades y las asociaciones en las actividades de promoción de la Igualdad de género y Diversidad se organicen en las facultades.

3.4.3.3.-Colaborar con los centros adscritos a la UAM, la FGUAM y el campus científico para que impulsen políticas de igualdad de género y Diversidad.

3.4.4.- Garantizar la elaboración participativa de un V plan de Igualdad y su aprobación al finalizar la vigencia del IV Plan en julio del 2027.

3.4.4.1. Impulsar a lo largo del curso 2026-27 un proceso participativo de evaluación del IV plan de Igualdad de Género.

3.4.4.2. Impulsar a lo largo del curso 2026-27 el proceso de elaboración del IV Plan



ESPERAMOS
VUESTRAS IDEAS
Y OPINIONES