

5. SOCIAL

5.1. Perfil del personal (GRI 401-1)

En la UAM, en el año 2024 trabajaban 4729 personas, de las cuales:

- 2603, el 55,04 %, son PDI.
- 1007, el 21,29 %, son personal investigador (PI).
- 1119, el 23,66 % restante, son PTGAS.
-

TRABAJADORES UAM	TOTAL	%
PDI	2603	55,04 %
PI	1007	21,29 %
PTGAS	1119	23,66 %
Total UAM	4729	100 %

Fuente: Elaboración a partir de datos de la Vicegerencia de RR. HH.

Se ha calculado la tasa de rotación del año de estudio. La tasa de rotación de personal es el porcentaje de empleados que abandonan una empresa durante un periodo determinado. Se calcula dividiendo el número de empleados que se van (1656) entre el promedio de empleados (4740) y multiplicando por 100. De esta forma, la tasa de rotación es del 34,94 %. Este valor se considera alto para la UAM, pero por el tipo de institución del que se trata hay una elevada rotación del personal, y se ha dado el caso concreto de que en el año 2024 se han desarrollado un elevado número de procesos de selección, estabilización y funcionarios, con el fin de disminuir la temporalidad.

5.2. Igualdad de oportunidades, inclusión y diversidad (GRI 2-7) (GRI 405-1)

La igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad son conceptos interrelacionados que buscan garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades, sean respetadas y valoradas en su diversidad, y se sientan incluidas en la sociedad y en el trabajo. La igualdad de oportunidades se centra en la equidad en el acceso a recursos y oportunidades, mientras que la inclusión se enfoca en la participación plena y activa de todas las personas, especialmente las más vulnerables. La diversidad reconoce y valora las diferencias individuales y grupales, promoviendo un entorno más rico y creativo.

La UAM se compromete a mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión para crear una cultura diversa, integradora y abierta a todos.

Datos del personal UAM por sexo

TRABAJADORES UAM	MUJER		HOMBRE	
	N.º	%	N.º	%
PDI	1239	47,60 %	1364	52,40 %
PI	490	48,66 %	517	51,34 %
PTGAS	703	62,82 %	416	37,18 %
Total por sexo	2432	51,43 %	2297	48,57 %
Total UAM	4729			

Fuente: Elaboración a partir de datos de la Vicegerencia de RR. HH.

Según los datos de la tabla, se observa que en la UAM el 51,43 % del total de trabajadoras y trabajadores son mujeres, mientras que el 48,57 % restante son hombres, observándose una presencia equilibrada en cuanto al sexo.

En la fracción PTGAS es donde se observa el mayor número de mujeres, el 62,82 %.

Datos del personal UAM por rango de edad

TRABAJADORES UAM	RANGO DE EDAD							
	<25	%	25-40	%	41-60	%	>60	%
PDI	1	0,90 %	420	31,30 %	1564	64,07 %	618	74,01 %
PI	107	96,39 %	788	58,72 %	111	4,55 %	1	0,12 %
PTGAS	3	2,70 %	134	9,99 %	766	31,38 %	216	25,87 %
Total UAM	111	2,35 %	1342	28,38 %	2441	51,62 %	835	17,66 %

Fuente: Elaboración a partir de datos de la Vicegerencia de RR. HH.

En cuanto a la edad, en la UAM el rango más predominante es el de 41-60 años, con un 51,62 % del total de trabajadores, siendo el de los menores de 25 años el menos representativo con un 2,35 %.

En el caso del PDI, su representación más significativa es a partir de los 41 años, al igual que el PTGAS.

En el caso del PI, por el contrario, la mayor proporción es para menores de 40 años.

Datos de los órganos de gobierno por sexo (GRI 405-1) (GRI 2-9)

La UAM cuenta con un Consejo y Equipo de Gobierno en igualdad de género.

La distribución del Consejo de Gobierno, según lo establecido en el artículo 46 de la LOSU y en los Estatutos de la UAM, de los últimos años ha sido:

AÑO	N.º MUJERES	N.º HOMBRES	% HOMBRES	% MUJERES
2024	20	34	61,80 %	37 %
2023	22	32	59,30 %	40,70 %
2022	19	35	64,80 %	35,20 %
2021	23	32	58,20 %	41,80 %

De igual forma, la distribución del Equipo de Gobierno, según lo establecido en el artículo 50 de la LOSU y en los Estatutos de la UAM, ha sido:

AÑO	N.º MUJERES	N.º HOMBRES	% HOMBRES	% MUJERES
2024	6	9	60 %	40 %
2023	7	8	53,30 %	46,70 %
2022	7	8	53,30 %	46,70 %
2021	7	8	53,30 %	46,70 %

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria busca la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno. En esta norma se recoge el principio de «presencia o composición equilibrada», entendiéndose por tal «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento».

En el caso de la UAM, esta composición equilibrada ronda los estándares establecidos del 60/40 %, pero se observa una pequeña desviación en favor de los hombres en los cargos de los órganos de gobierno en algunos años.

Permiso parental (GRI 401-3)

MUJER	%	HOMBRE	%	TOTAL UAM
199	54,97 %	163	45,03 %	362

Fuente: Elaboración a partir de datos de la Vicegerencia de RR. HH.

En la UAM, en 2024, 362 de las personas trabajadoras han tenido derecho a permiso parental, siendo el 54,97 % de las mismas mujeres, y el 45,03 % restante hombres.

En este año, tan solo una mujer se ha acogido al permiso parental en la UAM.

Retribución de mujeres frente a hombres (GRI 405-2)

En este apartado se muestra la retribución media de los miembros del personal activos de la UAM desde el 1 de enero de 2024 al 30 de noviembre de 2024.

Para ello, la UAM ha utilizado la herramienta de igualdad retributiva, facilitada por el Ministerio de Igualdad, la cual es una herramienta pública y abierta diseñada para ayudar en la elaboración del registro retributivo, facilitando la detección y corrección de posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

Vemos, a continuación, la ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral de la UAM, siendo N.º el número de trabajadores y N.º SC el número de puestos de trabajo que hubo en el periodo de análisis.

GRUPO PROFESIONAL Y SEXO	N.º	N.º SC	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA
GRUPO 01			-1 %	-10 %	5 %
Hombre	693	703	19 037	148	58 086
Mujer	536	544	19 251	162	54 920
GRUPO 02			1 %	36 %	-1 %
Hombre	1577	1742	14 774	265	17 614
Mujer	1556	1707	14 633	168	17 713
GRUPO 03			-36 %		-41 %
Hombre	9	9	47 308	0	51 468
Mujer	3	3	64 536	0	72 542
GRUPO 04			5 %		1 %
Hombre	70	70	13 582	0	34 289
Mujer	114	119	12 906	0	33 840
GRUPO 05			14 %	-1 %	10 %
Hombre	31	31	27 122	31	31 662
Mujer	31	34	23 239	31	28 423
GRUPO 06			15 %	-162 %	16 %
Hombre	144	149	19 568	68	24 567
Mujer	136	142	16 633	179	20 739
GRUPO 07			-3 %		-6 %
Hombre	129	134	9439	0	25 379
Mujer	276	287	9705	0	26 837
GRUPO 08			2 %		1 %
Hombre	71	82	6048	0	18 807
Mujer	189	210	5908	0	18 536
GRUPO 09			17 %		8 %
Hombre	9	10	15 294	0	21 310
Mujer	9	11	12 683	2078	19 510

Registro retributivo UAM del 1 de enero al 30 de noviembre de 2024, por sexo y categoría laboral. Fuente: Unidad de Igualdad

El salario base efectivo es la retribución fija que recibe un trabajador por su trabajo, sin incluir complementos salariales. El total extrasalarial efectivo es la suma total de retribuciones que un trabajador recibe como consecuencia de su trabajo, pero que no se consideran salario base y, por lo tanto, no están sujetas a retenciones de impuestos. Y el total de retribución efectiva es el total que el trabajador percibe de la UAM.

Si nos centramos en la remuneración de mujeres frente a hombres, se observa que existe diferencia salarial del 9 % a favor de los hombres. La ley establece que si esta diferencia salarial entre hombres y mujeres supera el 25 % se deberá justificar en el registro salarial, no siendo el caso de la UAM.

SEXO	N.º	N.º SC	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA
TOTAL			0 %	29 %	9 %
Hombre	2689	2930	15 756	197	28 730
Mujer	2795	3057	14 556	139	26 195

Registro retributivo UAM del 1 de enero al 30 de noviembre de 2024, por sexo. Fuente: Unidad de Igualdad

Plan de igualdad



En el mes de julio de 2023, el Consejo de Gobierno de la UAM aprobó el **IV Plan de Igualdad de Género (2023-2027)** con la finalidad última de contribuir a hacer realidad dentro de la UAM la igualdad de mujeres y hombres, en toda su diversidad, así como el derecho de toda persona a tener una vida libre de discriminación en todas sus formas.

El IV Plan tiene como objetivo principal promover un entorno más equitativo en la UAM, eliminando las desigualdades de género que aún persisten en la comunidad universitaria. Además, busca transformar la universidad en un espacio más inclusivo y diverso, incorporando enfoques de género e interseccionalidad en todas sus actividades. Por último, pretende que la universidad sea un lugar seguro y respetuoso, fortaleciendo su política de «tolerancia cero» frente a cualquier forma de violencia, especialmente las relacionadas con el machismo, los delitos de odio, el acoso sexual, sexista, por orientación sexual, expresión o identidad de género.

5.3. Formación y desarrollo profesional

La UAM es consciente de la importancia que tiene el desarrollo de las capacidades tanto personales como profesionales de sus empleados, ya que se trata de una parte fundamental en la creación de empleo de valor y de calidad. Por este motivo, se han desarrollado diferentes planes de formación personalizados y adaptados a cada departamento, que procuran detectar las necesidades de formación de los empleados y cubrirlas con las correspondientes acciones formativas. El propósito es mejorar los conocimientos de todos los empleados que hay en la universidad, así como disponer de una plantilla lo más cualificada posible, para dar un servicio de mayor calidad a toda la comunidad universitaria.

Desde la UAM se facilita información a sus empleados, independientemente del género o categoría laboral a la que pertenezcan.

Plan de Formación del PTGAS

Las convocatorias de capacitación se publican cada mes, con el fin de que los empleados y responsables puedan coordinar de manera temporal la participación en la formación con sus tareas habituales en el puesto de trabajo.

Se realiza tanto la detección de necesidades formativas del PTGAS, como la consecuente elaboración, programación y desarrollo del Plan Anual de Formación General, que se presenta para su aprobación a la Comisión de Formación del PTGAS.

Las convocatorias se publican mensualmente para permitir a trabajadores y responsables el ajuste temporal entre la formación a realizar y las actividades propias del puesto de trabajo.

Las acciones formativas, habitualmente, están dirigidas a satisfacer las siguientes necesidades:

- Mejora en el desempeño del puesto de trabajo.
- Actualizaciones legislativas.
- Aplicaciones informáticas utilizadas en la universidad.
- Mejora de las habilidades personales y laborales.
- Acciones formativas dirigidas a trabajadores recién incorporados.

Se gestionan solicitudes de formación específicas, para ser financiadas por la UAM, a petición del trabajador o trabajadora o bien de su responsable jerárquico, pero siempre con la conformidad de ambas partes. Por su especificidad, estas formaciones no pueden incluirse en el Plan Anual de Formación General y están reguladas por un reglamento propio, debiendo ser aprobadas por la Comisión de Formación del PTGAS.

Comprende, por una parte, la gestión de las solicitudes de participación de empleados de la universidad en las acciones formativas que anualmente oferta la CAM en su Plan de Formación, y, por otra, la solicitud de inclusión de acciones formativas que propone la propia universidad en el Plan de Formación de la CAM.

Se generan y mantienen los expedientes de formación de los participantes de la universidad, incorporando de oficio, cuando se trata de acciones formativas integradas en el Plan de Formación del PTGAS, o bien con solicitud previa vía Registro General, cualquier acción formativa de organismos oficiales en la que haya participado como alumna o alumno o bien como docente.

Plan de Formación del PDI

El Programa de Formación Docente de la UAM es uno de los pilares clave para fortalecer la calidad educativa y apoyar el desarrollo profesional del PDI. Cada año, se planifican las acciones formativas mediante un proceso organizado que asegura que los contenidos sean relevantes y estén siempre actualizados. La Comisión de Coordinación Académica (CCA) aprueba, generalmente entre abril y junio, un catálogo de cursos para el curso académico, aunque también puede considerar nuevas propuestas en otros momentos si surgen necesidades. La elaboración de este catálogo se basa en la evaluación del programa del año anterior, teniendo en cuenta las valoraciones de las encuestas de satisfacción, la participación del profesorado y la demanda expresada. Además, se incorporan nuevas ideas que recibe la universidad a través de diferentes canales de comunicación con el profesorado, lo que permite una planificación flexible y adaptada a las necesidades emergentes.

El programa ofrece una variedad de contenidos enfocados en el crecimiento profesional del profesorado universitario. Entre ellos se encuentran la actualización de habilidades docentes, la innovación en metodologías de enseñanza, la incorporación de tecnologías educativas en clases presenciales, *online* y en formatos híbridos, la creación de recursos audiovisuales y multimedia, la mentoría académica y el impulso a proyectos de mejora educativa. Todo esto responde a la misión de la universidad de brindar apoyo técnico y pedagógico a su profesorado, y a su visión de convertirse en un referente en excelencia docente y en la adaptación continua a los cambios digitales y pedagógicos en la educación superior.

Además, el programa incluye formaciones estructuradas que permiten al profesorado adquirir competencias avanzadas a través de itinerarios acreditados, como el Programa de Formación Inicial y los títulos propios de Experto o Experta en Metodología Docente Universitaria (TEMDU) y en Mentoría Universitaria (TEMU).

Para gestionar, comunicar y evaluar las actividades formativas, se cuenta con un procedimiento formal apoyado en una plataforma digital (formaciondocente.uam.es). Desde allí, los usuarios pueden gestionar su historial, hacer solicitudes y consultar su progreso. También se han establecido compromisos de calidad claros y medibles, como la comunicación anticipada de las actividades, una atención rápida a las consultas, la resolución eficaz de incidencias y la participación en al menos una acción formativa por curso para todo el profesorado que lo solicite. La efectividad del programa se mide mediante indicadores como la satisfacción del profesorado (buscando una valoración positiva mínima del 80 %), el cumplimiento en la comunicación y atención, y la cobertura de la demanda formativa del PDI.

Las acciones formativas, habitualmente, están dirigidas a satisfacer las siguientes necesidades:

- Mejora en el desempeño del puesto de trabajo.
- Idiomas.
- Prácticas docentes y aprendizaje.
- Aplicaciones informáticas utilizadas en la universidad.
- Mejora de las habilidades personales y laborales.

5.4. Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable

La UAM cuenta con un Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, el cual depende de la Vicegerencia de RR. HH. y Organización.

Para cumplir con la responsabilidad de proteger a los empleados frente a los riesgos laborales, este servicio se encarga de planificar las actividades preventivas, incluyendo la supervisión de la salud de los trabajadores. Estas tareas se realizan evaluando los riesgos en cada puesto de trabajo, un trabajo que realiza el Área Técnica, y monitoreando la salud de los empleados según los peligros asociados a sus tareas, que es responsabilidad del Área de Salud Laboral. Dentro de este servicio se cuenta con:

- **Área de Salud Laboral:** La vigilancia de la salud tiene como objetivo detectar temprano síntomas y signos de daños relacionados con el trabajo, identificar riesgos y proponer medidas preventivas. También se enfoca en cuidar especialmente a mujeres embarazadas o en parto reciente, y a trabajadores con sensibilidades particulares, sugiriendo medidas para protegerlos. Además, proporciona primeros auxilios y atención de urgencia en caso de accidentes, asegurándose de que los afectados sean derivados a un centro médico si es necesario. Por último, impulsa programas para promover la salud en el lugar de trabajo.
- **Área Técnica de Seguridad, Higiene y Ergonomía/Psicología Aplicada:** Sus funciones incluyen promover acciones preventivas, evaluar y planificar riesgos, coordinar actividades de prevención, y capacitar e informar sobre los riesgos en los diferentes puestos de trabajo. También se encarga de elaborar planes de autoprotección, organizar simulacros de emergencia y gestionar la eliminación de residuos tóxicos y peligrosos. Además, coordina la gestión de instalaciones radiactivas y de bioseguridad en la universidad.
- **Área de Seguridad, Higiene y Ergonomía:** Se encarga de asegurar que se cumpla la normativa en estos temas y de capacitar al personal de la UAM. Gestiona las instalaciones de protección, señalización y evacuación contra incendios, realiza evacuaciones y organiza simulacros en diferentes edificios. También se ocupa de la correcta eliminación de residuos en laboratorios, informando sobre los riesgos de productos químicos y promoviendo su sustitución por opciones más seguras. Además, coordina las instalaciones radiactivas y de bioseguridad, facilita trámites para autorizaciones, evalúa las necesidades de infraestructura en seguridad y gestiona las actividades empresariales relacionadas con la seguridad en los laboratorios, talleres y aulas.

A. Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (GRI 403-1)

La UAM cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 19 de mayo de 2023, y ha puesto en marcha un Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SGSST) con el objetivo de garantizar condiciones laborales seguras y saludables para el conjunto del personal que forma parte de la misma, así como para las personas trabajadoras de empresas contratadas por la universidad que desarrollen actividades bajo su control o en instalaciones gestionadas por esta.

El SGSST de la UAM se ha implantado al margen de sistemas normalizados de gestión preventiva que, no obstante, han sido tomados como referencia, y ha sido desarrollado teniendo en cuenta en todo caso lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el resto de la normativa de aplicación vigente.

El referido SGSST abarca al conjunto del PDI y el PTGAS que presta sus servicios en la UAM, así como al colectivo de becarios, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la universidad, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

En el marco de lo establecido en el SGSST de la UAM, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades empresas externas y/o personal autónomo, la universidad vela por el cumplimiento del deber de cooperación en la aplicación y el cumplimiento de la normativa para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el desarrollo de su trabajo. Sobre esta base, quedan excluidos del alcance del SGSST de la UAM:

- Empresas externas y personal autónomo que preste servicios puntuales o no recurrentes, cuando desarrollen su actividad fuera del perímetro de la universidad o no exista interacción directa.
- Localizaciones temporales y/o edificaciones en fase de proyecto o ejecución, en las que aún no se haya establecido una presencia operativa de la universidad.

Estas exclusiones se deben a la imposibilidad práctica y legal de ejercer un control directo sobre dichas condiciones de trabajo. No obstante, la UAM promueve en todos los casos el cumplimiento de la normativa vigente y el desarrollo de los correspondientes sistemas de gestión por parte de las empresas contratadas y demás entidades colaboradoras.

B. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (GRI 403-2)

En el marco de los procesos de identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de controles, la UAM aplica un procedimiento proactivo para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos laborales, tanto de forma periódica (a través de evaluaciones programadas) como eventual (ante cambios en los procesos, incidentes o introducción de nuevas tecnologías o equipos de trabajo).

A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la UAM, y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la universidad procede a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación del personal expuesto a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

Cuando el resultado de las evaluaciones pone de manifiesto situaciones de riesgo, la UAM planifica la correspondiente actividad preventiva con objeto de implantar medidas preventivas y acciones correctoras dirigidas a eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de personas trabajadoras expuestas a los mismos. Para ello, se aplican los principios de la jerarquía de control, priorizando la eliminación del riesgo, la sustitución del agente peligroso, el control técnico, los procedimientos administrativos y, en última instancia, la dotación de los equipos de protección individual (EPI) que resulten necesarios.

Dichas actividades son desarrolladas mayoritariamente por el personal de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y de Salud Laboral de la UAM, con competencias certificadas en las cuatro especialidades preventivas (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo).

La UAM cuenta con diferentes canales de notificación de peligros accesibles a todas las personas trabajadoras y garantiza el acceso directo al Servicio de Prevención, las personas designadas como delegados/as de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud. El personal interesado no podrá sufrir perjuicio alguno como consecuencia de estas comunicaciones, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave, y está expresamente protegido contra cualquier forma de represalia.

Los accidentes e incidentes laborales (con y sin daño) producidos en la UAM son investigados por el Servicio de Prevención mediante un procedimiento sistemático que incluye el análisis del suceso, la identificación de sus causas y los peligros asociados, la evaluación de riesgos, la aplicación de medidas correctivas, así como el registro, el seguimiento y la verificación de la eficacia de las acciones implantadas. Los resultados de estas investigaciones se documentan en informes técnicos que son puestos a disposición del personal interesado y el Comité de Seguridad y Salud.

C. Servicios de salud en el trabajo (GRI 403-3)

En el marco de la gestión preventiva y el compromiso institucional con la protección de la salud de su personal, la UAM cuenta con un Servicio de Salud Laboral que desempeña un papel esencial en la identificación, minimización y eliminación de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

El Servicio de Salud Laboral actúa de manera integrada con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la universidad, desempeñando las siguientes funciones principales:

- Vigilancia de la salud mediante reconocimientos médicos en el momento de la incorporación a la universidad, por cambio de puesto de trabajo, periódicos, tras baja de larga duración y a demanda, adaptados a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.
- Detección temprana de enfermedades profesionales y daños derivados del trabajo, con el objetivo de adoptar medidas preventivas y correctivas inmediatas.

- Asesoramiento técnico en la identificación de peligros para la salud, contribuyendo a la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva médico-laboral.
- Participación activa en la elaboración de protocolos de actuación ante riesgos específicos (ergonómicos, biológicos, químicos, psicosociales, etc.).
- Elaboración y aplicación de protocolos de actuación ante riesgos específicos (ergonómicos, biológicos, químicos, psicosociales, etc.).
- Estudio y valoración de los riesgos que puedan afectar a las empleadas en situación de embarazo, lactancia o parto reciente, y al personal especialmente sensible a determinados riesgos, proponiendo las medidas preventivas adecuadas.
- Promoción de la salud a través de campañas de sensibilización, talleres de hábitos saludables y programas de mejora del bienestar físico y mental.
- Prestación de los primeros auxilios y la atención de urgencia ante accidentes o alteraciones de la salud en la UAM, organizando y supervisando su eventual derivación a un centro médico especializado.
- Colaboración en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proporcionando el enfoque médico necesario para completar los análisis de causas.
- Colaboración con el Sistema Nacional de Salud en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las autoridades sanitarias competentes y participación en cualquier otra función que la autoridad sanitaria le atribuya en el marco de la colaboración intrínseca con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Para garantizar la calidad y promover la eficiencia en el desarrollo de las actividades del Servicio de Salud Laboral, la UAM cuenta con profesionales cualificados, médicas especialistas en medicina del trabajo y enfermeras del trabajo, que aplican procedimientos normalizados para asegurar la trazabilidad, uniformidad y actualización de las prácticas médicas preventivas y revisan sistemáticamente los programas de vigilancia de la salud a partir de los resultados obtenidos.

La UAM asegura el acceso efectivo del conjunto de su personal al Servicio de Salud Laboral aplicando un horario adaptado a la jornada laboral, mediante convocatorias periódicas de reconocimientos médicos, aportando información clara sobre los programas de vigilancia de la salud y garantizando una atención inmediata en caso de urgencia.

D. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-4)

La UAM mantiene un firme compromiso con la prevención de riesgos laborales basada en la participación activa, la transparencia informativa y el diálogo social, entendiendo que la seguridad y salud en el trabajo solo pueden garantizarse mediante la colaboración efectiva entre todos los actores que forman parte del entorno laboral, incluidas aquellas personas trabajadoras cuyo vínculo contractual con la UAM no es directo, pero cuyas actividades están bajo su supervisión o responsabilidad.

En este contexto, reconociendo que la implicación directa de las personas trabajadoras en la gestión de la seguridad y salud es un factor clave para el éxito del sistema preventivo, la universidad ha implementado procesos sistemáticos de participación y consulta en el marco de todas las cuestiones que afectan a la seguridad y la salud en el trabajo (evaluaciones de riesgo, planes de emergencia, formación, información, etc.) y existen canales de comunicación directa con las personas responsables del sistema de prevención.

Adicionalmente, la UAM cuenta con un Comité de Seguridad y Salud, constituido conforme a lo establecido en la legislación vigente, integrado por representantes designados por la universidad y por los delegados de Prevención elegidos por y entre los representantes del personal. El Comité se reúne con carácter trimestral y de forma extraordinaria siempre que la situación lo requiera, quedando de ese modo garantizada la consulta regular y periódica en materia de prevención de riesgos laborales.

E. Formación a los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo (GRI 403-5)

En el marco de su compromiso con la protección de la salud y la seguridad de todos los colectivos que desarrollan actividades en sus instalaciones o bajo su responsabilidad, la UAM establece anualmente un Plan de Formación Integral en Prevención de Riesgos Laborales dirigido a garantizar que su personal pueda desempeñar sus funciones con el conocimiento necesario para identificar, prevenir y actuar ante cualquier situación de riesgo.

Sobre esta base, todas las personas que desempeñan su trabajo en la universidad, independientemente de su vinculación contractual, reciben formación periódica en prevención de riesgos laborales que incluye conceptos básicos de seguridad y salud laboral, derechos y deberes en materia de prevención y procedimientos de actuación ante emergencias.

Además de la formación general, la UAM desarrolla cursos de formación específicos, orientados a los riesgos inherentes a cada colectivo en función de las evaluaciones de riesgo de los diferentes puestos, especialmente en lo que se refiere a los trabajos en laboratorios y talleres con exposición a agentes físicos, químicos y/o biológicos, y otras tareas con riesgos particulares (trabajos en altura, espacios confinados, etc.).

Las acciones formativas se imparten por personal técnico cualificado en prevención, quedan debidamente registradas e incluyen una evaluación del aprendizaje y de la satisfacción de las personas participantes, cuyos resultados se utilizan para mejorar el contenido y la metodología empleados. Asimismo, se realiza un seguimiento anual del Plan de Formación a través del Comité de Seguridad y Salud, evaluando la cobertura, calidad y adecuación de las acciones a los riesgos reales del entorno laboral.

F. Fomento de la salud de los trabajadores (GRI 403-6)

En coherencia con su compromiso con el bienestar integral de la comunidad universitaria, la UAM desarrolla programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo e implementa diversas iniciativas orientadas al cuidado de la salud general de las personas trabajadoras.

A estos efectos, la universidad dispone de un Servicio de Salud Laboral que, entre otras funciones, tiene encomendada la vigilancia de la salud de su personal con el objetivo de detectar los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo, detectar las situaciones de riesgo y proponer las medidas preventivas necesarias.

El personal sanitario que forma parte del Servicio de Salud Laboral estudia y valora, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las empleadas en situación de embarazo o lactancia y al personal especialmente sensible a determinados riesgos, proponiendo en cada caso las medidas preventivas que resulten adecuadas.

Asimismo, el Servicio de Salud Laboral proporciona los primeros auxilios y la atención de urgencia a las personas que sufran accidentes o alteraciones de salud en el lugar de trabajo, organizando y supervisando, cuando corresponda, su derivación a un centro médico especializado.

Con independencia de lo anterior, considerando que muchos de los riesgos que afectan a la salud de las personas trabajadoras tienen origen en factores no directamente relacionados con el entorno laboral, la UAM ha desarrollado una estrategia de promoción de la salud que incluye programas voluntarios para la mejora de los hábitos de vida y la prevención de enfermedades crónicas. Entre ellos destacan:

- Campañas de prevención del tabaquismo, con charlas informativas, asesoramiento individual y actividades divulgativas.
- Programas de actividad física, que incluyen talleres de pausas activas, clases deportivas, y convenios con centros deportivos a precios reducidos.
- Programas de alimentación saludable, con jornadas temáticas, materiales divulgativos, grupos de consumo y promoción de menús ecológicos.
- Prevención del estrés y promoción de la salud mental, mediante atención psicológica, talleres de gestión emocional y *mindfulness*, así como espacios de escucha activa.
- Actividades de salud pública, como campañas de reconocimientos médicos ginecológicos, programas de vacunación, detección precoz de enfermedades o prevención de determinados tipos de cáncer.

G. Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales (GRI 403-7)

En cumplimiento de lo dispuesto legalmente, cuando diferentes empresas coinciden en cualquiera de sus centros de trabajo, la UAM atiende las obligaciones de coordinación que le son propias con objeto de prevenir los riesgos laborales derivados de la concurrencia de actividades empresariales, de manera que dicha concurrencia no repercuta en la seguridad y la salud del personal de la propia universidad y las empresas concurrentes.

A estos efectos, la coordinación de actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales en la UAM tiene los siguientes objetivos:

- El seguimiento coherente y responsable de los principios legales de la acción preventiva.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en los centros de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en la universidad.
- La adecuación entre los riesgos existentes en los centros de trabajo y las medidas para su prevención.

H. Cobertura del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (GRI 403-8)

En el marco del SGSST de la UAM, el Servicio de Salud Laboral dispone de una herramienta informática específica para llevar a cabo la gestión de la vigilancia de la salud en la universidad y registrar el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en este ámbito, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Plan de Prevención de la UAM aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 19 de mayo de 2023.

De acuerdo con los datos recogidos en el informe «UAM en Cifras» de la Oficina de Análisis y Planificación, en el año 2024 el número de personas trabajadoras de la UAM ascendió a 4776 (3649 PDI y 1127 PTGAS), quedando incluido en el sistema el conjunto de las mismas. Sobre la base de lo dispuesto en la normativa vigente, el Servicio de Salud Laboral no realiza la vigilancia de la salud del personal trabajador ajeno a la universidad.

En relación con la recopilación de los datos en el ámbito de la salud laboral:

- El personal se incorpora al sistema coincidiendo con su ingreso en la UAM, manteniéndose actualizados sus registros hasta la finalización de su relación con la misma.
- Coincidiendo con el cese como empleado/a, el sistema tiene habilitada una pestaña específica para el personal dado de baja, que permite visualizar a cada una de las personas con historia clínica abierta, pero no en activo, que agrupa el conjunto de la información disponible.

- En cumplimiento de lo dispuesto legalmente, los historiales clínicos-laborales se custodian en formato papel y digital entre 5 y 40 años en función de los riesgos del puesto desempeñado en la UAM.
- La recopilación de los datos por el Servicio de Salud Laboral se realiza en el momento de realizar la asistencia personalizada de las personas trabajadoras que acuden a consulta y/o requieren asistencia:
 - Exámenes de salud (historia clínico-laboral, exploración física, analíticas y pruebas complementarias) iniciales, por cambio de puesto de trabajo, periódicos, tras baja prolongada, exámenes para valorar el riesgo en caso de embarazo, lactancia y especial sensibilidad a determinados riesgos, exámenes de salud a demanda de la persona trabajadora, de la propia UAM y/o de cualquier otro centro de trabajo ajeno a la universidad donde acuden a realizar otras tareas o estancias.
 - Consultas por accidentes laborales, posibles enfermedades relacionadas con el trabajo u otras por contingencias comunes.
 - Asistencias de primeros auxilios al personal de la UAM y personas trabajadoras de las contrataciones externas de la universidad, así como a alumnado o visitantes que acuden al Servicio de Salud Laboral ante eventuales urgencias.

I. Lesiones por accidente laboral (GRI 403-9)

En el año 2024, el número de accidentes de trabajo sufridos por personal de la UAM ascendió a 76, sin que se produjeran fallecimientos o consecuencias graves como resultado de las lesiones producidas. Los principales tipos de lesiones por accidente de trabajo fueron los siguientes:

- Lesiones osteomusculares derivadas de traumatismos o sobreesfuerzos: 38.
- Heridas y curas por caídas: 28.
- Quemaduras en piel por salpicadura de químicos: 6.
- Lesiones oculares: 4.

Adicionalmente, el Servicio de Salud Laboral atendió 12 consultas de primeros auxilios por accidentes de personas trabajadoras pertenecientes a las contrataciones de la UAM, que posteriormente fueron derivadas a sus correspondientes mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y/o Servicios de Prevención de Riesgos Laborales:

- Heridas leves: 10.
- Lesiones osteomusculares: 2.

Según los datos aportados por el Servicio de Salud Laboral, la tasa total de accidentes en la UAM es del 1,3 %, y el índice de incidencia de 13,4 por cada 1000 personas trabajadoras.

La mutua colaboradora con la Seguridad Social de la UAM elabora anualmente los informes de absentismo y siniestralidad del personal de la universidad incluido en el Régimen Gene-

ral de la Seguridad Social y los correspondientes índices de accidentalidad, sin que consten los datos correspondientes al personal perteneciente al Régimen de Clases Pasivas gestionado por Muface.

En cuanto a los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, la UAM aplica un procedimiento proactivo para su identificación y evaluación, tanto de forma periódica (a través de evaluaciones programadas) como eventual (ante cambios en los procesos, incidentes o introducción de nuevas tecnologías o equipos de trabajo).

Sobre esta base, a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la UAM, y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la universidad procede a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación del personal expuesto a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

Cuando el resultado de las evaluaciones pone de manifiesto situaciones de riesgo, la UAM planifica la correspondiente actividad preventiva con objeto de implantar medidas preventivas y acciones correctoras dirigidas a eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de personas trabajadoras expuestas a los mismos. Para ello, se aplican los principios de la jerarquía de control, priorizando la eliminación del riesgo, la sustitución del agente peligroso, el control técnico, los procedimientos administrativos y, en última instancia, la dotación de los equipos de protección individual (EPI) que resulten necesarios.

J. Dolencias y enfermedades laborales (GRI 403-10)

En 2024 no se produjo ningún fallecimiento resultante de una dolencia o enfermedad laboral en la UAM y se notificó una enfermedad profesional. Por su parte, el número de dolencias relacionadas con el trabajo ascendió a 134 (algunas relacionadas con accidentes ocurridos en años anteriores) y, en su mayoría, estuvieron relacionadas con molestias puntuales ocasionadas por malos hábitos posturales y/o sobreesfuerzos, molestias oculares, dérmicas y problemas de voz.

La UAM no dispone de datos de dolencias y enfermedades de personas trabajadoras pertenecientes a empresas externas. No obstante, a lo largo de 2024 el Servicio de Salud Laboral atendió a personal de restauración, mantenimiento o jardinería prestando asistencia urgente o de primeros auxilios por molestias osteomusculares en el trabajo, heridas y picaduras, para su posterior derivación a sus correspondientes mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y/o Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos, cuando la dolencia tuviera relación con las condiciones de trabajo o riesgos de la universidad, el Servicio de Salud Laboral informa al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UAM para su conocimiento a los efectos oportunos.

En cuanto a los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad, la UAM aplica un procedimiento proactivo para su identificación y evaluación, tanto de forma periódica (a través de evaluaciones programadas) como eventual (ante cambios en los procesos, incidentes o introducción de nuevas tecnologías o equipos de trabajo).

En relación con la recopilación de los datos en el ámbito de la salud laboral:

- El personal se incorpora al sistema coincidiendo con su ingreso en la UAM, manteniéndose actualizados sus registros hasta la finalización de su relación con la misma.
- Coincidiendo con el cese como empleado/a, el sistema tiene habilitada una pestaña específica para el personal dado de baja, que permite visualizar a cada una de las personas con historia clínica abierta, pero no en activo, que agrupa el conjunto de la información disponible.
- En cumplimiento de lo dispuesto legalmente, los historiales clínicos-laborales se custodian en formato papel y digital entre 5 y 40 años en función de los riesgos del puesto desempeñado en la UAM.
- La recopilación de los datos por el Servicio de Salud Laboral se realiza en el momento de realizar la asistencia personalizada de las personas trabajadoras que acuden a consulta y/o requieren asistencia:
 - Exámenes de salud (historia clínico-laboral, exploración física, analíticas y pruebas complementarias) iniciales, por cambio de puesto de trabajo, periódicos, tras baja prolongada, exámenes para valorar el riesgo en caso de embarazo, lactancia y especial sensibilidad a determinados riesgos, exámenes de salud a demanda de la persona trabajadora, de la propia UAM y/o de cualquier otro centro de trabajo ajeno a la universidad donde acuden a realizar otras tareas o estancias.
 - Consultas por accidentes laborales, posibles enfermedades relacionadas con el trabajo u otras por contingencias comunes.
 - Asistencias de primeros auxilios al personal de la UAM y personas trabajadoras de las contrataciones externas de la universidad, así como a alumnado o visitantes que acuden al Servicio de Salud Laboral ante eventuales urgencias.

5.5. Derechos humanos

Formación de PTGAS en derechos humanos (GRI 412-2)

CURSO	HORAS	PARTICIPANTES
Avanzar en Igualdad. El trabajo administrativo con perspectiva de género	20	11
Cómo hacer que la UAM sea un entorno igualitario y seguro para todas las personas	10	9
Introducción a la diversidad de procedencia y cultural en la UAM	20	10
La inclusión de cláusulas para la igualdad de género en los contratos, las subvenciones y los convenios públicos	12	4
Introducción al conocimiento básico de la lengua de signos	30	17
TOTAL	1068	51

Cursos impartidos al PTGAS sobre derechos humanos 2023-2024 UAM. Fuente: Sección de Formación y Acción Social (Servicio de PTGAS)

En el periodo objeto de estudio, el colectivo de PTGAS ha realizado formación en derechos humanos en cinco cursos con un total de 1068 horas. El total de trabajadoras y trabajadores de PTGAS son 1119, y 51 reciben la formación, lo que supone que el 4,56 % del PTGAS recibe esta formación.

Formación de PDI en derechos humanos

CURSO	HORAS	PARTICIPANTES
Accesibilidad digital y tecnologías accesibles para atender a la diversidad funcional en el aula	9	22
Detección y manejo de problemas psicológicos entre el alumnado	8	17
Recursos metodológicos y comunicativos para atender a la diversidad funcional en el aula	12	34
TOTAL	742	73

Cursos impartidos al PDI sobre derechos humanos 2023-2024 UAM. Fuente: Unidad de Apoyo a la Docencia

En el periodo objeto de estudio, el colectivo de PDI ha realizado formación en derechos humanos en tres cursos con un total de 742 horas. El total de trabajadoras y trabajadores de PDI son 2603, y 73 reciben la formación, lo que supone que el 2,80 % del PDI recibe esta formación.

5.6. Contribución a la comunidad. compromiso social

La UAM asume el compromiso de trabajar por un mundo más justo y solidario. Apuesta por el desarrollo y difusión de la ciencia, la técnica, la cultura y el arte a través de la formación, la investigación, la transferencia, la sensibilización y la divulgación, a fin de lograr la mayor rentabilidad social.

Es pionera en el ámbito de la acción social y la cooperación, promoviendo el concepto de «Cooperación Universitaria al Desarrollo» como un espacio que favorece la transformación social. Además, mantiene un firme compromiso institucional que asegura la igualdad de oportunidades y la plena inclusión de personas con diversidad funcional y psíquica.

La Oficina de Acción Solidaria y Cooperación, que depende del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, fue fundada en octubre de 2002 por la UAM. Su misión es coordinar y gestionar todas las actividades relacionadas con la sensibilización, la formación y la promoción de valores y actitudes solidarias y responsables.

Los objetivos de la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación de la UAM son: promover la responsabilidad social de la universidad mediante mecanismos que impulsen la solidaridad, la cooperación al desarrollo y la atención a la discapacidad; crear una estructura estable para atender las inquietudes de la comunidad universitaria, fomentando la participación en iniciativas solidarias, igualdad, paz y tolerancia; representar a la universidad en foros nacionales e internacionales; coordinar proyectos de docencia, formación e investigación solidaria; y trabajar en red con otras instituciones para fortalecer su compromiso social.

La Oficina de Acción Solidaria y Cooperación de la UAM ha resultado finalista en el Premio Europeo a la Calidad en la Validación de los Resultados del Aprendizaje del Voluntariado 2024. Este premio reconoce a las organizaciones que ejemplifican la excelencia y la innovación en la validación de los resultados del aprendizaje del voluntariado. La UAM ha sido seleccionada como finalista por su sobresaliente candidatura.

Programas e iniciativas de la UAM

Programa de Acción Formativa en Voluntariado Universitario

La UAM ha asumido el compromiso de ser un agente social responsable y solidario. Para ello, creó el Programa de Acción Formativa en Voluntariado Universitario, que busca convertir ese compromiso en acciones concretas, promoviendo valores cívicos, ciudadanía y responsabilidad social. Además, este programa es una herramienta educativa que complementa la formación académica, enseñando valores como solidaridad, igualdad y respeto. Permite a los estudiantes participar activamente en la sociedad, aprender sobre diferentes realidades y reflexionar críticamente sobre los problemas sociales, fomentando soluciones a injusticias y desigualdades. La gestión de este programa está a cargo del Área de Voluntariado, Cooperación y Solidaridad, dependiente de la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación.



La UAM se transforma en la primera universidad española que incorpora el sello Certifica+, un proyecto impulsado por la Plataforma del Voluntariado de España que está basado en la formación por competencias.

El Programa de Acción Formativa en Voluntariado Universitario de la UAM tiene como objetivo principal formar a los estudiantes en valores como solidaridad, justicia, tolerancia, compromiso y respeto. También busca brindarles herramientas para identificar problemas sociales y ambientales, fomentar la reflexión y el pensamiento crítico, y aprender a resolver conflictos de manera constructiva. Además, promueve el trabajo en equipo de forma creativa y equitativa, impulsa la participación ciudadana como parte del desarrollo personal y profesional, y fomenta la creación de vínculos con entidades y colectivos de la sociedad civil.

Este programa consta de una formación y una serie de jornadas de voluntariado. Programa de Acción Formativa en Voluntariado Universitario, curso 2023-2024:

ACCIONES DE VOLUNTARIADO	TOTAL ESTUDIANTES		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Apoyo a mayores	23	3	26
Apoyo escolar	34	3	37
Apoyo a personas sin hogar	22	11	33
Acompañamiento en hospitales	4	0	4
Apoyo en salud mental	15	3	18
Animación infantil en hospitales	44	2	46
Ambiental	27	14	41
TOTAL	169	36	205

Número de estudiantes participantes distribuidos por acciones de voluntariado y sexo. Fuente: Oficina de Acción Solidaria y Cooperación

RAMA DE ENSEÑANZA	ACCIONES DE VOLUNTARIADO						
	MAYORES	ESCOLAR	SIN HOGAR	ANIMACIÓN HOSPITALES	SALUD MENTAL	ACOMPañAMIENTO HOSPITALES	AMBIENTAL
Humanidades	6	2	6	6	3	0	5
Ciencias Experimentales	7	7	4	3	0	2	21
Ciencias Sociales y Jurídicas	10	19	18	7	5	1	14
Enseñanzas Técnicas	0	1	1	3	0	1	1
Ciencias de la Salud	3	8	4	27	10	0	0
TOTAL	26	37	33	46	18	4	41

Número de estudiantes participantes distribuidos por rama de enseñanza y acciones de voluntariado. Fuente: Oficina de Acción Solidaria y Cooperación

Programa de Prácticas en Cooperación al Desarrollo

La UAM reconoce que su papel como institución educativa es fundamental para estudiar las causas de la pobreza y promover valores y actitudes solidarias. Por eso, en 2007 creó el Programa de Prácticas en Cooperación al Desarrollo, coordinado por la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación. Este programa busca integrar una dimensión social en la formación académica, mejorando la empleabilidad de los estudiantes y fomentando una conciencia ética sobre la pobreza y la desigualdad. Además, ofrece la oportunidad de realizar prácticas curriculares en países empobrecidos del Sur, participando en proyectos de cooperación al desarrollo en terreno.

Programa de Prácticas en Cooperación al Desarrollo, curso 2023-2024:

CENTRO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Psicología	4	0	4
Derecho	5	1	6
Medicina	4	1	5
Filosofía y Letras	4	0	4
TOTAL	17	2	19

Distribución de prácticas y proyectos de fin de carrera en ONG de desarrollo según centro y sexo. Fuente: Oficina de Acción Solidaria y Cooperación

Programa Refugio



La UAM se compromete a facilitar el acceso a la educación superior para las personas refugiadas, en línea con la declaración de la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE) y las demandas de la CAM. Para ello, ha puesto en marcha diversas acciones, como la Convocatoria de ayuda a estudiantes con estatus de refugio y/o solicitantes de asilo, además de actividades de sensibilización y formación para la comunidad universitaria. También cuenta con experiencia en programas para mejorar las condiciones de vida en los campamentos saharauis y trabaja en colaboración con otras universidades y entidades para apoyar a las personas refugiadas.

Principales acciones que la UAM realiza en favor de la población refugiada y su acceso a la educación superior:

- Convocatoria de Ayudas para Estudios – Ucrania: impulsar y apoyar la posibilidad de que las personas destinatarias realicen estudios en la UAM.
- Convocatoria UAM Refugio: ayudas al estudiantado matriculado en la UAM que, estando en posesión del estatus de refugiado o de petición de asilo, necesita apoyo para el inicio o la continuidad de estudios.
- Conoce nuestra universidad: toda la información sobre los servicios que se ofrecen en la universidad, dónde se encuentran las diferentes oficinas de atención al estudiante, bibliotecas, polideportivo, cafeterías, etc.
- Acciones de formación e investigación sobre refugio: de acuerdo con los objetivos de la Agenda 2030, la UAM se interesa en llevar a cabo acciones de formación e investigación que profundizan en el análisis de las causas de los desplazamientos forzados y en el rol de la universidad en el acceso de la población refugiada a estudios superiores.
- Acciones UAM de cooperación universitaria con población refugiada: en la UAM se desarrollan acciones de Cooperación Universitaria al Desarrollo (CUD) orientadas a promover el derecho a la educación a través de acciones de formación y capacitación dirigidas a diferentes sectores de la población refugiada saharauí. A través de acciones CUD, la UAM se compromete con la transformación social en los países más desfavorecidos, en pro de la paz, la equidad, el desarrollo humano y la sostenibilidad medioambiental en el mundo.
- Refugio Alianzas A2030: actividades y proyectos que la UAM desarrolla de forma conjunta con otros actores interesados en el acceso e integración de estudiantes refugiados/as en el ámbito universitario.
- Organizaciones, servicios externos y recursos de interés para personas refugiadas: existe una variedad de asociaciones cuyo cometido se basa en la integración e inclusión de las personas refugiadas en nuestro país, también en el ámbito universitario, así como Centros de Acogida al Refugiado (CAR), Oficinas de Atención al Inmigrante, Centros de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPI), etc.
- Plataforma Emapic: se trata de un mapa colaborativo en el que las universidades vuelcan la información sobre sus programas de refugio con el fin de contribuir a mejorar los canales de información dirigidos a estudiantes refugiados/as interesados/as en acceder a las universidades españolas.

Programa Refugio, curso 2023-2024:

CENTRO	NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Escuela Politécnica Superior	Grado	1	0	1
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Grado	0	1	1
Facultad de Formación de Profesorado y Educación	Máster	0	1	1
Facultad de Filosofía y Letras	Doctorado	0	1	1
TOTAL		1	3	4

Número de estudiantes refugiados/as o solicitantes de protección internacional según centro y sexo. Fuente: Oficina de Acción Solidaria y Cooperación

Durante 2024, y como labor iniciada en 2006, en alianza con el [Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados \(ACNUR\)](#) y el [Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia \(UNICEF\)](#), y en colaboración con PDI y expertos/as de diferentes ramas de conocimiento como la medicina, la educación, la formación profesional o las ciencias económicas, la UAM desarrolla un trabajo de asistencia y cooperación con el fin de que la población refugiada saharauí vea fortalecido su acceso al derecho a la educación, a medios de vida y a la salud.

Ruta Tierra UAM

Dentro de las acciones de sensibilización previstas en el Plan de Implementación UAM-A2030, la universidad presenta el proyecto «RUTA TIERRA. Senderos que conectan vida, cultura y diversidad», realizado en colaboración con el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

«Senderos que conectan vida, cultura y diversidad» es una ruta autoguiada por los campus e instalaciones de la UAM, en la que miembros de toda la comunidad universitaria comparten videos en los que reflexionan sobre las huellas ambientales y sociales que dejamos desde la universidad, así como sobre las conexiones entre ellas. Organizada por el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, su propósito es visibilizar cómo construimos colectivamente este espacio en la Tierra en el que vivimos y crear conciencia sobre la manera en que enfrentamos, en nuestro día a día como universidad, los desafíos medioambientales y sociales actuales.

5.7. Equidad social

La Unidad de Equidad Social de la UAM tiene la misión de proteger los derechos de las personas con diversidad funcional, así como de los colectivos LGTBQIA+ y aquellos provenientes de diferentes orígenes culturales. Es un espacio participativo dedicado a identificar las necesidades del área dentro de la universidad y a diseñar planes de acción que respondan de manera adecuada a la diversidad de personas y grupos.

Este objetivo se fundamenta en el derecho de todas las personas a recibir educación y a convivir en entornos inclusivos y justos, donde la diversidad sea vista como un valor fundamental.

Parte esencial de la responsabilidad social de la universidad es no solo reconocer la diversidad, sino también implementar activamente políticas que promuevan la igualdad. Buscamos anticipar, reducir y, si es necesario, remediar cualquier forma de discriminación que vaya en contra de nuestros principios y valores.

Los objetivos principales de la Unidad de Equidad Social son: promover la equidad y no discriminación en la UAM mediante la colaboración entre colectivos y servicios, identificar y eliminar barreras, proponer acciones y estudios para mejorar la convivencia, coordinar esfuerzos existentes, crear espacios participativos, aprovechar recursos internos, establecer alianzas externas y consolidar estos valores como identidad de la universidad.



A lo largo de 2024 se ha realizado el Primer Diagnóstico de Diversidad en la UAM. Este diagnóstico se ha realizado con un enfoque cualitativo y participado, a través de grupos focales y entrevistas individuales, y cuyos resultados son la base para crear el I Plan de Diversidad de la UAM, herramienta fundamental para la orientación de políticas y acciones de inclusión, equidad y diversidad en la UAM, y que verá la luz en 2025, con una propuesta de ejes y acciones concretas.

Atención a la diversidad funcional

La UAM cuenta con un Área de Atención a la Diversidad Funcional de la Unidad de Equidad Social.

Esta área se creó para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión plena de los estudiantes con necesidades educativas en la UAM. También busca sensibilizar y concienciar a toda la comunidad universitaria. Se ofrece atención personalizada tanto a estudiantes con necesidades educativas (con o sin certificado de discapacidad) como al profesorado y al PAS. Esta área ofrece:

Atención a los estudiantes: se brinda apoyo a los estudiantes con discapacidad en las distintas etapas de su vida universitaria, incluyendo el acceso a la UAM, la acogida, el alojamiento, la accesibilidad a los recursos, los recursos para la docencia y evaluación, las becas y ayudas, así como el fomento de prácticas para la empleabilidad.

Atención al PTGAS y PDI: se invita a contactar con el equipo en caso de ser PTGAS o PDI con discapacidad, o si se atiende a estudiantes con discapacidad en oficinas, servicios o aulas y se tienen dudas relacionadas con ajustes o necesidades educativas.

Atención a la diversidad funcional, curso 2023-2024:

CENTRO	TIPO DE DISCAPACIDAD O NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO (NEAE)										SEXO			TOTAL PERSONAS ATENDIDAS	
	FÍSICA	ORGÁNICA	AUDITIVA	VISUAL	MULTIDIAGNÓSTICO	SALUD MENTAL	TEA	DISLEXIA	TDA/TDAH	DIFICULTAD APRENDIZAJE	INCAPAC. TEMPORAL	HOMBRES	MUJERES		OTRO
Facultad Ciencias	10	5	2	6	19	19	11	9	19	5	0	51	54	0	105
Facultad Derecho	8	2	1	5	3	14	1	7	14	1	0	19	37	0	56
Facultad Económicas	6	1	2	3	8	6	1	10	25	3	0	35	30	0	65
Escuela Politécnica Superior	1	1	1	0	5	9	8	4	4	1	1	27	8	0	35
Facultad Filosofía y Letras	16	7	4	5	18	33	20	19	28	11	0	63	98	0	161
Facultad Formación de Profesorado y Educación	8	5	8	4	5	11	4	9	15	2	0	19	52	0	71
Facultad Medicina	11	8	3	1	10	16	3	1	3	1	0	20	37	0	57
Facultad Psicología	19	4	6	11	10	12	3	2	14	2	0	17	65	1	83
Escuela Fisioterapia de la ONCE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Escuelas Universitarias de Enfermería	0	0	1	0	0	0	1	2	1	0	0	1	4	0	5
Servicio Idiomas	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Programa Universidad para los Mayores (PUMA)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Curso de acceso a la universidad para mayores de 25 y 45	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
TOTALES	79	33	28	37	79	121	52	63	123	26	1	255	386	1	642

Distribución del estudiantado con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo y otras diversidades funcionales, por centro. Fuente: Área de Atención a la Diversidad Funcional de la Unidad de Equidad Social

Estos datos corresponden al estudiantado atendido por el Área de Atención a la Diversidad Funcional en el curso 2023-2024. En esta área están registrados 642 estudiantes, de los cuales 271 aportan certificado de discapacidad y 371 disponen de informes sobre sus necesidades académicas. El total de estudiantes con necesidades específicas de apoyo actualmente es de 711, de los cuales 340 aportan certificado de discapacidad igual o superior al 33 % y 371 disponen de informes de sus necesidades académicas.

Proyecto Educamos Contigo

Educamos Contigo es un proyecto coordinado por la UAM que, en colaboración con el Ayuntamiento de Madrid, surge de la iniciativa de llevar a cabo un proyecto de acompañamiento para reducir la brecha digital, social y educativa en los distritos del sur y del este de Madrid como parte del Plan de Desarrollo del Sur y del Este de Madrid (SURES). A raíz del nacimiento del proyecto durante el confinamiento por la covid-19 y los subsiguientes años escolares, se ha ofrecido acompañamiento telemático a familias y alumnado en situación de vulnerabilidad educativa y social en las etapas de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional. En la primera mitad de 2024, 207 estudiantes de 7 universidades (5 de ellas de Madrid) participaron en el programa. Programas como Educamos Contigo suponen un ejemplo de trabajo por la inclusión, ya que fortalecen el acceso a la educación y, por tanto, reducen la desigualdad y la pobreza.

Becas y ayudas

La UAM, tanto con recursos propios como con otras entidades públicas, pone a disposición recursos para garantizar el acceso a la educación superior de todas las personas y todos los niveles formativos universitarios.

En el curso académico 2023-2024, la UAM ha proveído de 5179 ayudas del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 394 becas y ayudas propias de la UAM, 83 becas y ayudas predoctorales (FPI Ministerio, FPU Ministerio, FPI UAM, ayudas predoctorales de la CAM, ayudas para la promoción de empleo joven en I+D+i), y 35 becas y ayudas posdoctorales (Margarita Salas y María Zambrano).

Fondo Social de la UAM

Además de estas ayudas, y con el fin de garantizar las condiciones de igualdad en el ejercicio del derecho a la educación y que los estudiantes disfruten de las mismas oportunidades de acceso a los estudios superiores, el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad de la UAM, en colaboración con la CAM (Vicepresidencia, Consejería de Educación y Universidades), ofrece ayudas destinadas a facilitar que los estudiantes en situación socioeconómica desfavorable puedan iniciar o continuar sus estudios universitarios. Están destinadas tanto a estudiantes de grado como de máster. Estas ayudas se completan con ayudas destinadas a estudiantes que se encuentren en una situación económica desfavorable y que requieran ayuda psicológica, individual o grupal, del Centro de Psicología Aplicada de la UAM (CPA) u otro centro de atención recomendado por el CPA, para empezar, continuar o terminar sus estudios de grado o máster oficial.

5.8. Seguridad y privacidad (GRI 418-1)

La UAM es la entidad responsable de los tratamientos que se llevan a cabo con los datos de carácter personal en las distintas actividades o servicios que presta la universidad.

Se cuenta con un Delegado de Protección de Datos (DPD) de la UAM, el cual tiene como funciones esenciales asesorar e informar a la universidad en el tratamiento de los datos personales, supervisar los procedimientos y el cumplimiento de la normativa, relacionarse con toda la comunidad universitaria resolviendo dudas o consultas, incluido el ejercicio de derechos de los/as interesados/as, concienciar y formar en este ámbito a todo el personal y, por último, colaborar con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

La normativa vigente en materia de protección de datos exige que cada responsable del tratamiento elabore, actualice y publique un registro de actividades de tratamiento (RAT) que realiza, anteriormente articulado en ficheros.

En la UAM no existe como tal un registro con las solicitudes de ejercicio de derechos de los interesados (acceso, rectificación o supresión) en relación con los datos personales, porque las peticiones suelen comunicarse preferentemente por correo electrónico, aunque alguna se ha recibido a través de la sede electrónica (PAe). Tampoco se distingue si se trata de miembros de la comunidad universitaria o bien de ciudadanos en general.

Los totales de solicitudes recibidas para el ejercicio de sus derechos en los últimos años son:

	2023		2024	
	PAe	Correo electrónico	PAe	Correo electrónico
Acceso	0	0	0	0
Rectificación	0	1	3	4
Supresión	2	5	1	7

Fuente: Delegación de Protección de Datos

El total de reclamaciones presentadas ante la AEPD ha sido 2 en 2024.

En cuanto a posibles incidentes o brechas de seguridad de los sistemas de información que han afectado a datos personales y que hayan sido notificados al DPD, bien por los propios servicios de la UAM o bien por las empresas prestatarias de los servicios, han sido 1 en 2023 y 3 en 2024.

5.9. Alianzas UAM – A2030

La UAM tiene como principio fundamental colaborar y crear redes con otras organizaciones para impulsar la excelencia educativa, generar nuevo conocimiento y compartir experiencias. Entre las colaboraciones más significativas que han contribuido al logro de los ODS destacan las siguientes:

Redes regionales

- Red Madrileña de Universidades Saludables (REMUS). Busca crear entornos universitarios saludables en la CAM, abarcando aspectos físicos y laborales, mediante la colaboración entre la Consejería de Sanidad y las 13 universidades públicas y privadas de la región.
- Grupo de Movilidad Sostenible Universitaria (MSU). Integra a las 6 universidades públicas madrileñas en el fomento de la movilidad sostenible en los campus, realizando diferentes iniciativas en la Semana Europea de la Movilidad.
- Foro Madrid Solidaria. Es un espacio de diálogo político para la política pública de ciudadanía global y cooperación internacional. Busca involucrar a diversos actores (Ayuntamiento, ONG, universidades, empresas, etc.) en la promoción de la justicia, equidad y sostenibilidad global, con enfoque en poblaciones vulnerables.
- Observatorio Ciudadano para la Conservación del Patrimonio de la Sierra de Guadarrama. Es un instrumento para analizar y transformar la realidad, compuesto por asociaciones y particulares. Colabora con la UAM y la Universidad Politécnica de Madrid, permitiendo prácticas y el desarrollo de proyectos municipales, con 16 proyectos realizados en el último año.
- Grupo de Acción Local Sierra Norte de Madrid (GALSINMA). El objetivo principal es servir a los municipios de la asociación, colaborando con todos los actores para impulsar el desarrollo de la Sierra Norte de Madrid.

Redes nacionales

- Red Española para el Desarrollo Sostenible (REDS). Busca movilizar a universidades, centros de investigación, empresas y sociedad civil para resolver problemas de desarrollo sostenible, enfocándose en energía, agua, biodiversidad y género en España.
- Red Española de Universidades Promotoras de la Salud (REUPS). La universidad, formadora de profesionales de la salud, busca ahora ser más proactiva en la creación de salud para su comunidad y la sociedad. Tras experiencias previas, se propone profundizar en proyectos de «Universidades Saludables». Varias universidades y estructuras de salud pública ya trabajan en esto, y se considera necesaria una red nacional para impulsar y coordinar estos esfuerzos.
- Comisión Sectorial CRUE-Sostenibilidad. Se creó en 2009 para recopilar y compartir experiencias en gestión ambiental, ambientalización de la comunidad universitaria

y prevención de riesgos, fomentando la cooperación y las buenas prácticas entre universidades.

- Red Interuniversitaria de Voluntariado Ambiental (RIVA). Es un proyecto de CRUE-Sostenibilidad que busca impulsar el voluntariado universitario permitiendo a sus miembros difundir sus acciones, organizar intercambios de voluntarios para compartir conocimientos y experiencias, y ofrecer apoyo mutuo en temas como seguros, reconocimiento de actividades y otras obligaciones universitarias relacionadas con el voluntariado.
 - Comisión Sectorial CRUE-Internacionalización y Cooperación. Esta red universitaria busca promover y compartir políticas de internacionalización y cooperación, facilitando el intercambio de información y buenas prácticas. Su objetivo es impulsar la internacionalización de las universidades españolas y la cooperación al desarrollo, además de generar propuestas y recomendaciones en este ámbito.
 - Observatorio de la Cooperación Universitaria al Desarrollo (OCUD). El Observatorio actúa como un nodo central en la red de cooperación al desarrollo de las universidades españolas. Su objetivo es mejorar el conocimiento, homologar acciones y elaborar estrategias conjuntas mediante un sistema integrado de información. Facilita el intercambio de experiencias entre universidades, visibiliza su trabajo en cooperación y busca mejorar la colaboración con otros agentes para potenciar el trabajo en red.
 - SubGT «Acciones CUD con población refugiada y/o solicitantes de asilo» del GT CUD de la CRUE-Internacionalización y Cooperación. Enfocado en acciones con refugiados y solicitantes de asilo, junto con otras 9 universidades. Este grupo promueve la reflexión y el acceso de estudiantes refugiados a las universidades españolas, organizando eventos como las Jornadas «Universidad y Refugio».
- <https://www.uam.es/uam/voluntariado-cooperacion-solidaridad/sahara>
- Comisión de CRUE-Universidades Españolas para la Agenda 2030. La comunidad universitaria está comprometida con la Agenda 2030 y los ODS. Desde 2019, CRUE-Universidades Españolas tiene una comisión para coordinar acciones y concienciar a la comunidad universitaria. Se busca que la sociedad se identifique con este espíritu de cambio.
 - La UAM y el CSIC han creado el Campus de Excelencia Internacional (CEI) UAM+CSIC, con el objetivo de impulsar, junto a otros actores e instituciones, el desarrollo de un campus que, al integrarse en el territorio más cercano al campus, asuma un papel de liderazgo y cohesión en los ámbitos educativo, social, cultural y económico de Madrid norte.

Redes internacionales

- CIVIS. Es una alianza integrada por 10 universidades líderes en Europa que tiene como objetivo crear un campus interuniversitario europeo único que permita formarse, investigar o trabajar en cualquiera de estas instituciones como si se estuviese en la universidad de origen.
- Red Europea por la Movilidad Sostenible en Universidades (U-MOB LIFE, por sus siglas en inglés). Un proyecto europeo a cinco años cofinanciado por la Comisión Europea dentro del Programa LIFE.
- Redes Sur-Sur. Nuevos actores en las relaciones internacionales contemporáneas durante los procesos de descolonización de África, Asia y América Latina (1810-1990). Redes políticas, alianzas y cooperación Sur-Sur.
- Laboratorio Europeo para el Aprendizaje y Sistemas Inteligentes (ELLIS). Red paneuropea de inteligencia artificial de excelencia que se centra en la ciencia fundamental, la innovación técnica y el impacto social. ELLIS ha añadido otra unidad a su red de excelencia: la Unidad ELLIS Madrid, una asociación de profesores e investigadores de las 6 universidades públicas de la CAM, entre las que se encuentra la UAM.

5.10. Cultura, música y arte en la UAM

La cultura desempeña un papel esencial en el logro del desarrollo sostenible. Organizaciones como UNESCO colocan la cultura como elemento central para que el desarrollo sostenible sea inclusivo y equitativo. Esta organización señala que la salvaguardia y la promoción de la cultura permiten contribuir a lograr ciudades más seguras y sostenibles, fomentan el crecimiento económico y el trabajo de calidad y promueven sociedades pacíficas e inclusivas. El desarrollo de estrechas relaciones de intercambio y colaboración cultural con la sociedad es una de las prioridades de la UAM.

La Oficina de Actividades Culturales es la unidad encargada de la gestión y organización de los cursos de extensión universitaria, ofreciendo encuentros con autores, exposiciones, formación teatral y musical, concursos de creación, ciclos de conciertos, y apoyo a colecciones y museos universitarios.



En relación a la promoción de la música, el Ciclo de Grandes Autores e Intérpretes de la Música de la UAM, en su 52.ª edición, brindó al público la oportunidad de disfrutar de conciertos magistrales con artistas de renombre nacional e internacional, con el propósito de acercar la música clásica a la comunidad universitaria y a la sociedad en general, así como crear un espacio de expresión donde la práctica musical y su investigación se complementen y se enriquezcan mutuamente. Por otro lado, la Orquesta y Coro de la UAM (OCUAM) son dos agrupaciones que fueron creadas hace 25 años. Se dedican al estudio y difusión de la música de todos los géneros y estilos, desde la música clásica, pasando por el góspel, la música popular, pop-rock y músicas del mundo.






Situado en el centro de la ciudad —en la histórica corrala de la calle Carlos Arniches, en mitad de El Rastro—, el Centro Cultural La Corrala tiene por objetivo proyectar la creatividad y la capacidad de innovación científica de nuestra universidad a todo Madrid. En 2024 se celebraron 70 eventos (conferencias, seminarios, charlas, conversatorios, etc.).


El Museo de Artes y Tradiciones Populares de la UAM fue inaugurado en el campus de Cantoblanco en 1975 gracias a la importante donación realizada por Guadalupe González-Hontoria y Allende-Salazar. La colección del museo, formada por piezas de carácter etnográfico y antropológico procedentes del territorio nacional, se ha ido incrementando hasta alcanzar los más de 8000 fondos actuales.

Finalmente, la UAM alberga un interesante legado cultural y artístico en colecciones de arte contemporáneo que atesora en sus espacios urbanos, paisajistas y arquitectónicos, desde su fundación en 1968.

Índice ODS

ODS	ACCIONES UAM	APARTADOS DE LA MEMORIA
	<p>La UAM es una universidad comprometida con el desarrollo sostenible, la justicia social, la igualdad y la equidad, tal y como se expresa en sus Estatutos y planes estratégicos, y contribuye activamente al cumplimiento del ODS 1 (acabar con la pobreza en todas sus formas) y del ODS 8 (promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos y todas) a través de la generación de conocimiento, la formación integral y comprometida de sus estudiantes y de su personal, y la movilización de su comunidad universitaria.</p> <p>Las universidades tienen un papel fundamental en la investigación e innovación, que son pilares fundamentales para el desarrollo sostenible, la creación de empleo y la dinamización de la economía sostenible e inclusiva. Lograr el objetivo de trabajo decente y crecimiento económico también tiene que ver con proveer desde la universidad de formación y conocimientos en las titulaciones adaptadas a un mundo en cambio, así como proveer de las ayudas y becas necesarias a colectivos de estudiantes con más necesidades.</p>	<p>Secciones 2.1, 2.2, 2.3</p> <p>Sección 3.2</p> <p>Sección 4</p> <p>Sección 5</p>
	<p>La UAM despliega políticas que contribuyen a generar entornos saludables y a mejorar el bienestar de estudiantes, personal y comunidad local, tanto a través de los servicios de salud y prevención como de acciones de sensibilización a la comunidad universitaria. La lucha contra el hambre se trabaja también desde campus universitarios, pues implica formación e investigación en nutrición y seguridad alimentaria, así como promoviendo la agricultura sostenible, entre otras muchas dimensiones que afectan a la protección del derecho a la alimentación. En la vida en el campus, ofrecer opciones de alimentación saludable y reducir los desperdicios son contribuciones al cumplimiento del ODS 2.</p>	<p>Sección 2.2</p> <p>Sección 3.2</p> <p>Sección 4.1</p> <p>Sección 5.4</p>

ODS	ACCIONES UAM	APARTADOS DE LA MEMORIA
	<p>El ODS 4 propone garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y todas, lo que está directamente relacionado con las políticas y acciones.</p> <p>La UAM tiene un firme compromiso con la igualdad de género (ODS 5), así como con no dejar a nadie atrás (ODS 10), creando estructuras para asegurar la equidad social, la inclusión y la diversidad, y ha generado diagnósticos y planes con el fin de generar acciones de equidad, diversidad e inclusión, para así asegurar la plena inclusión de colectivos desfavorecidos. También trabaja en alianza con proyectos sociales en la comunidad local.</p> <p>Por otro lado, la calidad en la educación y en la investigación es una máxima de la UAM, tal como muestran los rankings, reconocimientos y sellos de calidad que recibe la UAM.</p>	<p>Secciones 2.4, 2.5, 2.6, 2.7</p> <p>Sección 3.2</p> <p>Secciones 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7</p>
	<p>La UAM fomenta la producción y el consumo responsable. Además, promueve programas de sensibilización de la comunidad universitaria y fomenta acciones provenientes desde la comunidad universitaria, como ferias agroecológicas o la puesta en marcha de una Trasteroteca.</p> <p>También trabaja para minimizar el impacto sobre el cambio climático desplegando políticas de reducción de consumos energéticos e implantando tecnologías sostenibles y el uso de energías alternativas.</p> <p>LA UAM gestiona sus residuos peligrosos por gestores autorizados, y tiene en marcha el sistema de reciclaje de biorresiduos a través de compostaje comunitario. La UAM, en el marco de su compromiso con la sostenibilidad, mantiene un control de los vertidos de sustancias no deseadas.</p>	<p>Sección 4</p>
	<p>La innovación está necesariamente vinculada al desarrollo sostenible en todas sus ramas científicas a través de cátedras, patentes y proyectos de investigación. El desarrollo sostenible requiere inversión presupuestaria para desarrollar infraestructuras de campus sostenibles y resilientes.</p>	<p>Secciones 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6</p> <p>Secciones 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8</p>
	<p>La cultura desempeña un papel esencial en el logro del desarrollo sostenible; la UNESCO coloca la cultura como elemento central para que el desarrollo sostenible sea inclusivo y equitativo. Esta organización señala que la salvaguardia y la promoción de la cultura permiten contribuir a lograr ciudades más seguras y sostenibles. La UAM pone a disposición de su comunidad universitaria y de la sociedad actividades de salvaguarda del patrimonio, de promoción de la cultura y la música, tanto en el campus como fuera del mismo, en conexión con la sociedad.</p>	<p>Secciones 5.10, 5.11</p>
	<p>Ubicada en el campus de Cantoblanco en un entorno único, la UAM apuesta por la preservación de la flora y fauna del entorno y por el uso de materias primas sostenibles para favorecer la protección de la biodiversidad.</p>	<p>Secciones 4.5, 4.6, 4.7</p>
	<p>La UAM promueve valores democráticos de libertad, pluralismo, igualdad, respeto y espíritu crítico. También pone en marcha mecanismos de rendición de cuentas, de transparencia en la planificación y la gestión, y de lucha contra el fraude, poniendo a disposición mecanismos de participación, consulta y reclamación, contribuyendo así a construir instituciones públicas transparentes que rindan cuentas y sean capaces de cumplir con su función de manera efectiva.</p>	<p>Secciones 2.1, 2.2, 2.3</p> <p>Secciones 3.2, 3.3</p> <p>Sección 5.8</p>

ODS	ACCIONES UAM	APARTADOS DE LA MEMORIA
	<p>La UAM crea alianzas internas y externas, con diferentes actores, y apoya abiertamente el desarrollo sostenible, la Agenda 2030 y los ODS, y así lo han demostrado estructuras dependientes del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad que han contribuido significativamente a la difusión y comprensión de los ODS, en alianza con toda la comunidad universitaria, así como con actores externos.</p> <p>Las alianzas con los diferentes grupos de interés constituyen un objetivo estratégico que la UAM considera imprescindible para el cumplimiento de políticas de desarrollo sostenible.</p>	<p>Secciones 2.2, 2.3</p> <p>Secciones 3.2, 3.8</p> <p>Secciones 5.6, 5.9</p>

Índice GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN MEMORIA UAM
CONTENIDOS GENERALES		
	LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES	
	2.1. Detalles organizacionales	Perfil de la universidad
	2.3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Perfil de la Memoria
	ACTIVIDADES Y TRABAJADORES	
	2.6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Misión, visión y señas de identidad de la UAM Docencia y formación Investigación Innovación y transferencia Internacionalización
	2.7. Empleados	Perfil del personal
	GOBERNANZA	
	2.9. Estructura de gobernanza y composición	Estructura administrativa de la UAM Igualdad de oportunidades, inclusión y diversidad
	2.14. Función del máximo órgano de gobierno en los informes de sostenibilidad	Perfil de la Memoria
	2.15. Conflictos de intereses	Conflictos de intereses
	ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS	
	2.22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Presentación de la rectora y su compromiso con el desarrollo sostenible
	2.23. Política de compromisos	Ética y valores. Políticas de compromiso

GRI 2: Contenidos generales

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN MEMORIA UAM
DESEMPEÑO ECONÓMICO (GOBERNANZA)		
GRI 201 (2016): Desempeño económico	201.1. Valor económico directo generado y distribuido	Gestión económica
	201.4. Asistencia financiera recibida del Gobierno	Gestión económica
GRI 203 (2016): Impactos económicos indirectos	203.1. Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Gestión económica
MEDIO AMBIENTE		
GRI 302 (2016): Energía	302.1. Consumo energético dentro de la organización	Energía
	302.4. Reducción del consumo energético	Energía
GRI 303 (2016): Agua y efluentes	303.5. Consumo de agua	Consumo de agua
GRI 304 (2016): Biodiversidad	304.1. Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados, ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Biodiversidad
	304.2. Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Biodiversidad
	304.3. Hábitats protegidos o restaurados	Biodiversidad
	304.4. Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Biodiversidad
SOCIAL		
EMPLEO. RELACIONES TRABAJADOR-UNIVERSIDAD		
GRI 401 (2016): Empleo	401.1. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Perfil del personal
	401.3. Permiso parental	Igualdad de oportunidades, inclusión y diversidad

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN MEMORIA UAM
GRI 403 (2016): Salud y seguridad en la empresa	403.1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
	403.2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
	403.3. Servicios de salud en el trabajo	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
	403.4. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
	403.5. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
	403.6. Fomento de la salud de los trabajadores	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
	403.7. Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
	403.8. Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
	403.9. Lesiones por accidente laboral	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
	403.10. Dolencias y enfermedades laborales	Bienestar, cuidado y entorno universitario seguro y saludable
GRI 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades	405.1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Igualdad de oportunidades, inclusión y diversidad
	405.2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Igualdad de oportunidades, inclusión y diversidad
GRI 412 (2016): Evaluación de derechos humanos	412.2. Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Derechos humanos
SEGURIDAD DE LOS CLIENTES		
GRI 418 (2016): Privacidad del cliente	418.1. Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Seguridad y privacidad