UAM
Universidad Autónoma de Madrid

Unidad de Igualdad de Género

Más información en:

Unidad de Igualdad de Género
Edificio Rectorado
Universidad Autónoma de Madrid
Tel: (+34) 91 497 84 58
unidad.igualdad@uam.es

www.uam.es/UAM/uig
facebook.com/unidaddeigualdadUAM
@UAM_UIgualdadG
uig_uam
youtube.com/unidaddeigualdadUAM

excelencia Campus Internacional UAM CSIC+

Tercer Plan de Igualdad de la UAM • 2019-2022

UAM Universidad Autónoma de Madrid

Tercer Plan de Igualdad

2019-2022

Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura

Unidad de Igualdad de Género

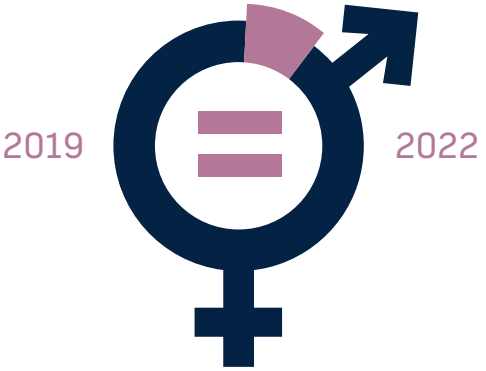
excelencia Campus Internacional UAM CSIC+

Tercer
Plan de Igualdad

de la Universidad Autónoma de Madrid

Tercer Plan de Igualdad

de la Universidad Autónoma de Madrid



UAM Universidad Autónoma de Madrid

Presentación del Rector

La Universidad Autónoma de Madrid tiene entre sus principales señas de identidad la igualdad de género. En este sentido, la búsqueda de la paridad está entre los grandes desafíos que conforman las diferentes actuaciones que con carácter transversal impulsan el sentido de responsabilidad social de nuestra vida universitaria. La creación de la Unidad de Igualdad de Género en 2009 ha permitido fortalecer a lo largo de una década la igualdad entre mujeres y hombres, y la ejecución de los Planes de Igualdad (el Primero entre 2011 y 2014 y el Segundo entre 2015 y 2018) han sido sus cauces de acción.

La aprobación por unanimidad del Tercer Plan de Igualdad (Consejo de Gobierno de 13-12-2019) viene a completar un trabajo que ve ampliadas sus expectativas y que a la vez da respuesta a nuevas oportunidades y exigencias. Cabe mencionar, como aspectos complementarios, tanto la estrategia de Implementación de la Agenda 2030 aprobada por nuestra Universidad (Consejo de Gobierno del 17-12-2017), como la reciente incorporación de la UAM a la red europea de universidades CIVIS, con la participación de ocho universidades de ocho países diferentes, donde la cuestión de género se ha convertido en uno de los elementos centrales y se pone en valor la relevancia de profundizar en las cuestiones de género como rasgos que van a marcar la evolución del siglo xxi.

Así pues, la aplicación y desarrollo del Tercer Plan de Igualdad se convierten en una herramienta de gran envergadura para aunar los esfuerzos de todos los agentes que constituyen la comunidad universitaria: el personal de administración y servicios, el personal docente e investigador, el estudiantado y la parte social. Como novedad, se incorpora un nuevo eje de actuación a los cinco que constituían los anteriores planes (Diagnóstico y Plan de Igualdad; Creación de una cultura de igualdad; Igualdad en el trabajo; Docencia e investigación; Participación en los órganos de gobierno; Igualdad entre estudiantes) y están previstas más de un centenar de acciones que van a permitir permear en todos los ámbitos de trabajo de la universidad.

Nos queda la satisfacción de haber alcanzado el consenso, de poder seguir profundizando en el ejercicio del principio de igualdad entre hombres y mujeres y la gran responsabilidad de conformar durante el tiempo de vigencia del plan (2019-2022) una universidad abierta a todos los procesos de igualdad entre hombres y mujeres con la finalidad última de contribuir a un mundo más justo y sostenible y del que se erradique cualquier situación de desigualdad, violencia o imposición.

Rafael Garesse Alarcón

Rector de la Universidad
Autónoma de Madrid

Índice

8
Introducción

14
Resumen del V Diagnóstico

32
Tercer Plan de Igualdad

34
Eje 1. Diagnóstico y Plan de Igualdad

40
Eje 2. Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar

48
Eje 3. Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo

60
Eje 4. Docencia e investigación

66
Eje 5. Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones

72
Eje 6. Igualdad entre estudiantes

80
Fuentes de información

81
Anexo: relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la elaboración del Tercer Plan de Igualdad

83
Glosario

92
Referencias normativas

Introducción

En su exposición de motivos, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) reconoce la igualdad de género como un principio jurídico universal, recogido en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española (CE). Este precepto también está regulado en diversos convenios internacionales ratificados por España, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, y las conferencias mundiales sobre la mujer (Nairobi en 1985 y Beijing en 1995).

En el ámbito europeo, el principio de igualdad entre mujeres y hombres está ampliamente recogido (Tratado de Roma [1957], Tratado de Ámsterdam [1999]) y se ha desarrollado en diversas directivas de cuya transposición deviene en parte la LOI (Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro).

En el Capítulo III de su Título IV, la LOI regula los planes de igualdad (arts. 45 a 49), que define como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo" (art. 46.1 LOI). En este marco legal, la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) ha aprobado su Tercer Plan de Igualdad (2019-2022), que contiene "un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres" (art. 46.2 LOI)[1] en nuestra Universidad.

El Tercer Plan de Igualdad fue aprobado por unanimidad el 13 de diciembre de 2019 por el Consejo de Gobierno de la UAM. Su estructura se articula en torno a seis ejes: (1) Diagnóstico y Plan de Igualdad, (2) Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar, (3) Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo, (4) Docencia e investigación, (5) Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones y (6) Igualdad entre estudiantes. Estos seis ejes se desarrollan en dieciocho objetivos generales, treinta y tres objetivos específicos y ciento veintidós acciones. El Plan contiene, además, una relación de los órganos responsables de la gestión e implementación de las acciones y, en su caso, de los órganos encargados de vigilar su cumplimiento. Respecto a los dos Planes anteriores (Primer Plan de Igualdad, vigente entre 2011 y 2014 y Segundo Plan de Igualdad, vigente entre 2015 y 2018), y gracias a las acciones realizadas durante su aplicación, el Tercer Plan de Igualdad cuenta con nuevas formulaciones. Los principales cambios afectan, en primer lugar, a la estructura de los ejes, ya que se ha incorporado un sexto eje, orientado a promover la igualdad en el colectivo de estudiantes, a los cinco que estructuraban los dos Planes anteriores. En segundo lugar, se han reestructurado y modificado los enunciados de las acciones, con el objeto de aumentar su concreción en términos de su futura evaluación.

(1) Anteriormente se desarrollaron en la UAM dos planes de igualdad. El primero estuvo vigente entre 2011 y 2014 y el segundo entre 2015 y 2018.

Tal y como contempla la ley, la elaboración del Tercer Plan de Igualdad de la UAM ha requerido dos antecedentes inmediatos e imprescindibles: el primero es la *Evaluación del Segundo Plan de Igualdad*[2], resultado de un pormenorizado análisis de las acciones llevadas a cabo entre 2015 y 2018. En este análisis han participado activamente, además de la Unidad de Igualdad de Género, las comisiones de Políticas de Igualdad (CPI) y Asesora de Políticas de Igualdad (CAPI). De la evaluación del grado de desarrollo de las acciones previstas en el Segundo Plan de Igualdad, así como de la consecución de sus objetivos, han derivado recomendaciones orientadas a precisar y diseñar la estructura y objetivos del Tercer Plan. El segundo antecedente es el *V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM*[3], que recoge los datos sobre la situación de mujeres y hombres en nuestra Universidad durante el curso 2016-2017 y los compara con los recogidos desde el curso 2008-2009, que sirvió de referencia inicial para la aprobación del Primer Plan de Igualdad. El Diagnóstico analiza la situación de mujeres y hombres en diferentes colectivos: estudiantes, Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI), así como en órganos de gobierno y reconocimientos. Esta comparación ha permitido conocer la evolución experimentada en nuestra Universidad durante los nueve cursos transcurridos desde entonces hasta ahora. Nuestro análisis nos permite concluir que se ha producido una leve reducción de algunas brechas de género, aunque siguen perdurando signos de segregación vertical y horizontal.

La elaboración del Tercer Plan de Igualdad, y de los dos informes en los que se basa, es el resultado de un trabajo colectivo desempeñado durante algo más de un año. El trabajo ha sido liderado por la Unidad de Igualdad de Género de la UAM y el vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura, y ha contado con la participación inestimable de la CPI, integrada por representantes de cada

(2) El citado Informe puede consultarse en la página web de la Unidad de Igualdad Género: www.uam.es/UAM/uig

(3) El *V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM* puede consultarse en la página web de la Unidad de Igualdad de Género: www.uam.es/UAM/uig

uno de los ocho Centros que componen la UAM, así como del Consejo de Estudiantes. En el proceso de negociación del Plan ha participado, además, la Comisión Negociadora del Tercer Plan de Igualdad (CNPI), que ha sustituido a la CAPI. Tanto la CNPI como la CAPI están constituidas por representantes de las organizaciones sindicales con representación en la UAM, con la participación de la Gerencia de la UAM. En todas las comisiones[4] se ha contado, además, con la representación del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura, del que depende la Unidad de Igualdad de Género, y con la de la propia Unidad de Igualdad de Género.

Una vez finalizada su elaboración, el Tercer Plan de Igualdad ha sido acordado y aprobado en el seno de la CNPI. Antes de su elevación al Consejo de Gobierno de la Universidad, el texto ha sido dado a conocer a quienes participan en los diferentes órganos de representación de la UAM, con la finalidad de recoger sus aportaciones y sugerencias de mejora. Para ello se han mantenido reuniones con las autoridades académicas: decanas o decanos y director de Escuela; directoras o directores de los institutos de investigación y de los departamentos, el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer y las/os representantes en el Consejo de Gobierno (PDI, PAS y estudiantes). Como es preceptivo, antes de su aprobación, el Tercer Plan de Igualdad ha pasado el trámite de aprobación por la Asesoría jurídica de la UAM y ha sido sometido a exposición pública para su conocimiento por la comunidad universitaria. Tras este proceso, el Plan ha sido firmado el 21 de febrero de 2020 por quienes han formado parte de la CNPI y será inscrito en el correspondiente Registro oficial de Planes de Igualdad, tal y como regula la normativa vigente.

(4) La composición de la CPI y de la CNPI pueden consultarse en el Anexo.

Resumen del V Diagnóstico

El V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM refleja, de forma cuantitativa, la situación de mujeres y hombres en los diferentes colectivos de la UAM (alumnado, PAS y PDI), así como en sus órganos de gobierno y representación (Claustro, Consejo de Gobierno, Consejo Social, Juntas de Centro...).
El Diagnóstico muestra la información pormenorizada relativa al curso 2016-2017, así como la evolución de esta situación desde el curso 2008-2009, primero en el que se recogió información y se elaboró un Diagnóstico.
La información se presenta aquí en gráficos que reflejan la presencia de hombres y de mujeres, en porcentajes, sobre el total de la muestra analizada, incluyendo la franja de paridad, entendida como "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" (Disposición Adicional 1ª de la LOI). Esta representación ayuda a visualizar en qué colectivos existe una presencia equilibrada y a identificar las brechas de género.

A partir del análisis de los datos contenidos en el V Diagnóstico y resumidos a continuación, se puede concluir que, a lo largo de los nueve cursos analizados, se ha producido una leve reducción de algunas brechas de género. Sin embargo, también se observa que aún perduran grandes diferencias en las categorías más altas de la carrera académica, que reflejan una segregación vertical, o que entre el alumnado se sigue produciendo segregación horizontal, con grandes brechas en algunas titulaciones.

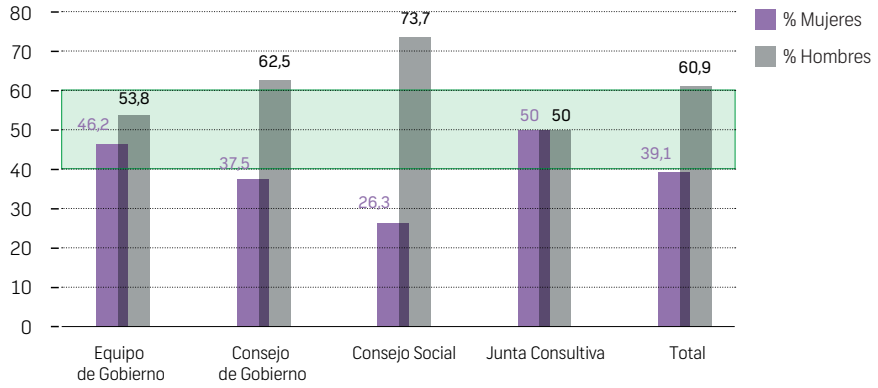
A continuación, se presenta una extracción de los datos más relevantes y representativos de cada colectivo, comenzando por los órganos de gobierno, continuando con el personal de administración y servicios, el colectivo de estudiantes y el personal docente e investigador. Esta ordenación permite analizar cómo cambia la representación de las mujeres conforme se avanza en las diferentes fases de la carrera académica, desde el colectivo de estudiantes hasta las cátedras, dando lugar a un gráfico tijera.

Presencia de mujeres y hombres en órganos de gobierno[5]

"Los órganos de gobierno de la UAM, colegiados y unipersonales, son los responsables de la toma de decisiones en el seno de la Universidad" (V Diagnóstico, pág. 13). Existen claras diferencias entre los distintos órganos colegiados de gobierno (Equipo de Gobierno, Consejo de Gobierno, Consejo Social y Junta Consultiva), pero globalmente aún no hemos alcanzado la paridad en este ámbito.

(5) La información completa se puede consultar en el V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM, páginas 13 a 35.

Presencia de mujeres y hombres en Equipo de Gobierno, Consejo de Gobierno, Consejo Social y Junta Consultiva. Curso 2016/2017



Fuente: *Elaboración propia*

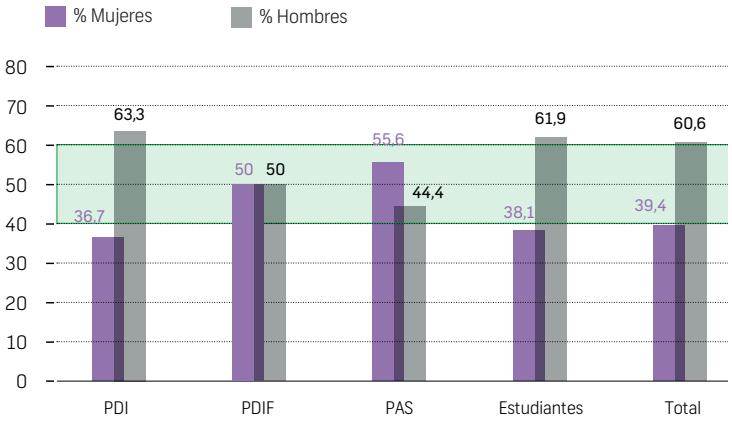
Figura 1. Corresponde al Gráfico 1.1 del V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM (p. 14).

Los datos correspondientes al curso 2016-2017 muestran que, mientras que en el Equipo de Gobierno y en la Junta Consultiva la representación de mujeres y hombres es paritaria, la presencia de mujeres desciende hasta el 37,5% en el Consejo de Gobierno. Llama particularmente la atención el Consejo Social, órgano de participación de la sociedad en la Universidad, que cuenta sólo con un 26,3% de representación de mujeres (cinco mujeres de un total de 19 miembros) y una notable brecha de género (47,4 puntos porcentuales).

Es de destacar la evolución experimentada a lo largo de estos años por los sucesivos Equipos de Gobierno, que han pasado de una significativa situación de desequilibrio (30,8% de mujeres en el curso 2008-2009) a alcanzar la paridad (46,2% de mujeres) en el curso 2016-2017. Este aumento de la presencia de mujeres se observa también en el total de los órganos colegiados, pasando de un 27,3% en el curso 2008-2009 al 39,1% del curso 2016-2017. A pesar de este crecimiento global de

11,8 puntos porcentuales, la presencia de mujeres en el conjunto de los órganos colegiados se sitúa todavía en el 39,1%, por debajo de la franja de paridad. De hecho, si se comparan estos datos con los recogidos en el IV Diagnóstico, que abarcaba hasta el curso 2012-2013, la representación de las mujeres ha disminuido en 2,8 puntos porcentuales.

Presencia de mujeres y hombres en el Claustro Universitario. Curso 2016/2017



Fuente: *Elaboración propia según datos de la Secretaría General*

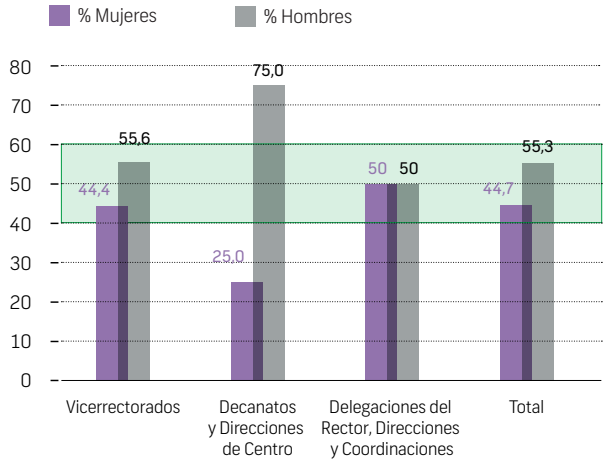
Figura 2. Corresponde al Gráfico 1.7 del V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM (p. 20).

El Claustro de la Universidad Autónoma es el máximo órgano de representación y control de la comunidad universitaria, y está integrado por representantes de los diversos colectivos que la conforman: alumnado, PAS y PDI, con vinculación permanente o temporal con la UAM, incluido el colectivo de Personal Docente e Investigador en formación (PDIF). Mientras que, en el curso 2016-2017, la presencia de mujeres y varones de los colectivos de PDIF y PAS se encuentra dentro de la franja de paridad, los colectivos de PDI y estudiantes tienen una representación no paritaria (36,7% y 38,1% de mujeres, respectivamente). Estas brechas generan que, globalmente, la representación de claustrales no alcance la

paridad (39,4% mujeres frente a 60,6% varones).

Si analizamos la evolución de la presencia de mujeres en el claustro desde el curso 2008-2009, los valores han oscilado entre un mínimo de 35,8% (cursos 2008-2009 y 2009-2010) hasta un máximo de 42,7% que se alcanzó en el curso 2010-2011. Desde el último Diagnóstico publicado, la brecha de género se ha incrementado en un 2,4%.

Presencia de mujeres y hombres en los órganos unipersonales. Curso 2016/2017



Fuente: *Elaboración propia*

Figura 3. Corresponde al Gráfico 1.10 del V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM (p. 26).

En la categoría de órganos unipersonales se incluyen los datos correspondientes a los vicerrectorados, los decanatos y dirección de centro y las direcciones y coordinaciones. En dos de estas tres categorías se alcanzó la paridad. Durante el curso 2016-2017 hubo nueve vicerrectorados, de los cuales cuatro estaban dirigidos por mujeres (44,4%) y cinco por hombres (55,6%). En el caso de las direcciones y coordinaciones, que engloban las Delegaciones del Rector, Direcciones y

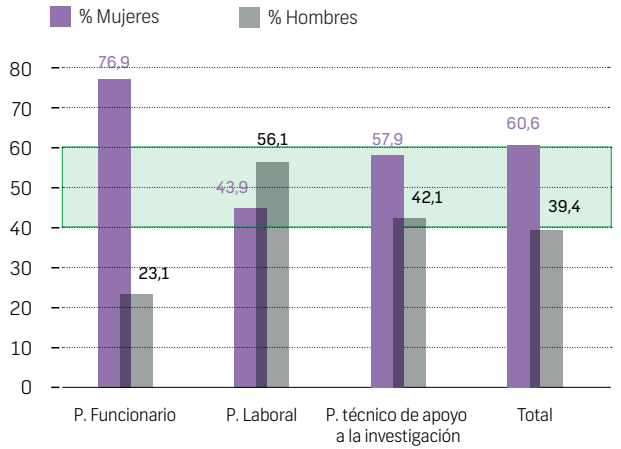
Coordinaciones, durante el curso 2016-2017 hubo 30 cargos, repartidos de manera paritaria entre personas de ambos sexos. Por el contrario, en el caso de los centros, dos de los ocho centros propios de la UAM tuvieron al frente a una mujer, mientras que los seis restantes estuvieron dirigidos por varones, de manera que las mujeres ocuparon el 25% de los decanatos y la brecha de género fue de 50 puntos porcentuales.

Durante el periodo de nueve años analizado, la presencia de mujeres en los vicerrectorados ha sido generalmente inferior a la de varones, aunque siempre se ha situado en la franja de paridad. La única excepción se produjo en el curso 2012-2013, en el que las mujeres ocuparon el 60% de los vicerrectorados. Tras las últimas elecciones a Rector, celebradas en mayo de 2017, las mujeres ocupan un 45,5% de los vicerrectorados. En cuanto a los decanatos y dirección de centro, aunque la representación ha sido dispar, la brecha no se ha modificado desde 2008-2009 hasta 2016-2017 (un 25% en ambos casos). Por el contrario, sí ha aumentado sensiblemente la presencia de mujeres en el caso de las delegaciones, direcciones y coordinaciones, pasando del 29,4% en 2008-2009 al 50% en el curso 2016-2017.

Presencia de mujeres y hombres entre el personal de administración y servicios (PAS)[6]

"El personal de administración y servicios de la Universidad Autónoma de Madrid es el sector de la comunidad universitaria al que corresponde el apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas y el ejercicio de la gestión y administración (…)" (Estatutos UAM, art. 89)[7].

Presencia de mujeres y hombres en el PAS según relación laboral. Curso 2016/2017



Fuente: *Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva*

Figura 4. Corresponde al Gráfico 3.1 del V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM (p. 81).

(6) V Diagnóstico, pág. 80 a 105

(7) Los Estatutos de la UAM pueden consultarse en https://www.uam.es/UAM/Estatutos-de-la-UAM/1234886502930.htm?language=es

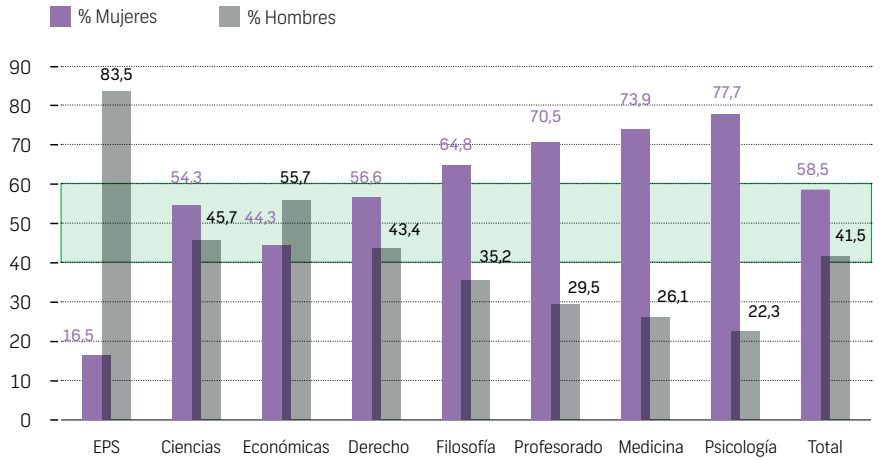
En el curso 2016-2017, el personal de administración y servicios de la UAM ascendió a 1.338 personas, de las cuales 811 fueron mujeres y 527 varones, lo que en términos porcentuales supone el 60,6% y el 39,4%, respectivamente. Este colectivo se estructura en tres grupos: personal funcionario (553 personas), personal laboral (488 personas) y personal técnico de apoyo a la investigación (297 personas). La representación de mujeres y varones en los tres grupos es sensiblemente distinta. Mientras que, en el curso 2016-2017, las mujeres representan el 76,9% del personal funcionario, sólo alcanzan el 43,9% entre el personal laboral y el 57,9% entre el personal técnico de apoyo a la investigación. Por lo tanto, la representación de mujeres y varones no es paritaria en el colectivo del personal funcionario, que está altamente feminizado, y sí lo es entre el personal técnico de apoyo a la investigación y el personal laboral.

Sólo disponemos de datos comparativos relativos a los últimos seis cursos académicos (de 2011-2012 a 2016-2017), ya que el personal técnico de apoyo a la investigación no se incluyó como categoría independiente en las estadísticas de la UAM hasta el curso 2011-2012. En este periodo, la brecha de género en el colectivo del PAS ha disminuido en algo más de un punto y medio (de 22,8 a 21,2 puntos porcentuales). En el caso particular del personal funcionario, la brecha se ha reducido del 56,8% inicial (curso 2011-2012) al 53,8% en el último curso analizado (2016-2017). Por el contrario, en el caso del personal laboral la brecha ha aumentado, pasando de una proporción de mujeres del 45,7% al 43,9% en el curso 2016-2017. En el caso del personal técnico de apoyo a la investigación, la proporción de mujeres ha fluctuado durante los cursos analizados, aunque siempre ha superado a la proporción de varones. El valor mínimo se alcanzó durante el curso 2015-2016 (56,8%) y el máximo durante el curso 2013-2014 (62,2%).

Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado[8]

Los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid, en su artículo 82, señalan que "son estudiantes de la Universidad Autónoma de Madrid quienes se hallen matriculados en cualquiera de sus Centros". Los datos recogidos en el V Diagnóstico analizan por separado la situación del alumnado en Grado, Máster, Doctorado y Títulos Propios, y facilitan también datos sobre movilidad, becas de formación en la oficina de prácticas externas y prácticas externas remuneradas.

Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en grado en centros propios. Curso 2016/2017



Fuente: *Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva*

Figura 5. Corresponde al Gráfico 4.2 del V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM (p. 109).

(8) V Diagnóstico, pág. 106 a 172

Durante el curso 2016-2017, el alumnado matriculado en los distintos centros de la UAM ascendió a 21.254 estudiantes. Globalmente, las alumnas representaron el 58,5% del total y los alumnos el 41,5% restante. La Facultad que mayor porcentaje de alumnado albergó durante este curso fue Ciencias, en la que estudió casi el 20% del alumnado de la Universidad. Le siguió de cerca la Facultad de Filosofía y Letras, con un 17,7% y, tras ella, las Facultades de Derecho (15,1%), Ciencias Económicas y Empresariales (13,6%), Formación de Profesorado y Educación (11,5%) y Medicina (10,1%). Por debajo del 10% se situaron las Facultades de Psicología (7%) y la Escuela Politécnica Superior, que albergó al 5,6% del alumnado.

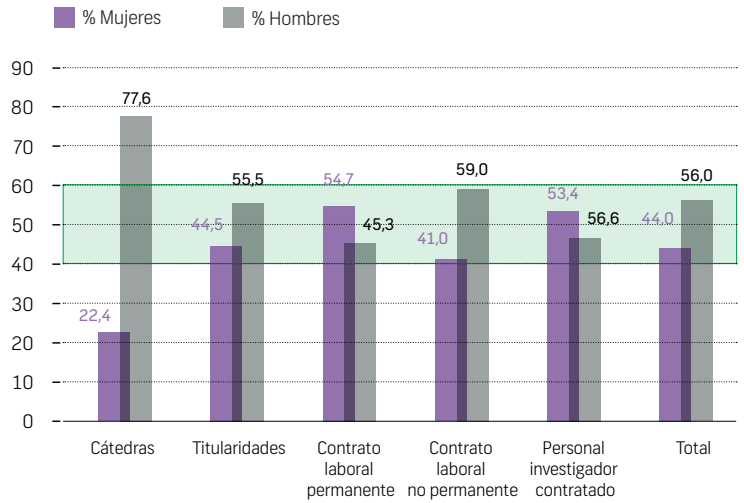
Al analizar la distribución del alumnado por Facultades se observa que, mientras que la presencia de mujeres y hombres se encuentra dentro de la franja de paridad en algunos casos (Facultades de Ciencias, CC. Económicas y Empresariales y Derecho), existe una sobrerrepresentación femenina en otros centros, como Psicología (77,7%), Medicina (73,9%), Formación de Profesorado y Educación (70,5%) y Filosofía y Letras (64,8%). Por el contrario, en la Escuela Politécnica Superior, la presencia de varones es la más elevada (83,5%) y presenta la mayor brecha de género (67 puntos porcentuales) de todos los centros de la UAM.

El número de estudiantes con matrícula en estudios de grado de la UAM ha experimentado un descenso a lo largo de los nueve cursos analizados. En comparación con el curso 2008-2009, en el curso académico 2016-2017 se han matriculado 3.038 estudiantes menos. La mayor caída se registró durante el curso 2013-2014, en el que se matricularon 2.969 estudiantes menos que en el curso anterior y 4.596 menos que en el curso 2008-2009. A partir del siguiente curso académico (2014-2015) se inició una recuperación progresiva que se ha mantenido hasta el último curso analizado. A pesar de este descenso, la proporción de alumnas y alumnos se ha mantenido dentro de los parámetros de paridad, siendo siempre superior la presencia de mujeres, que representan en torno al 60% del alumnado. La evolución de la presencia de mujeres no ha presentado apenas cambios a lo largo de los cursos analizados.

Presencia de mujeres y hombres entre el personal docente e investigador[9]

Los datos correspondientes al Personal Docente e Investigador se han analizado considerando cinco tipos de vinculación con la UAM: cátedras, titularidades, contratos laborales permanentes (contratados/as doctores/as, profesorado colaborador y profesorado Asociado LRU permanente), contrato laboral no permanente (profesorado Titular Interino, profesorado Contratado Doctor Interino, profesorado Ayudante doctor, Ayudante de Universidad, Visitante, profesorado Asociado CC Salud y profesorado Asociado) y personal investigador contratado (Inv. Ramón y Cajal, Inv. Juan de la Cierva, y personal docente e investigador en formación [PDIF], que incluye el Personal Investigador en formación [FPI] y el Profesorado Universitario en formación [FPU]).

PDI/PDIF según categorías. Curso 2016/2017



Fuente: *Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva*

Figura 6. Corresponde al Gráfico 2.1 del V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM (p. 39).

(9) V Diagnóstico, pág. 36 a 79

Durante el curso 2016-2017, el personal docente e investigador de la UAM ascendió a 3.083 personas, de las cuales 1.357 eran mujeres. Esto significa que un 44% del PDI/PDIF de la UAM son profesoras, cifra que se sitúa en la franja de paridad. Las cátedras suponen el 11% de las plazas totales de profesorado de la UAM (339 personas), las titularidades el 27% (832 docentes), 433 personas (14% del total) están vinculadas a la UAM mediante contratos laborales permanentes y 936 docentes (30,4%) mediante categorías de profesorado con contrato laboral no permanente. Por último, el colectivo del personal investigador contratado, que agrupa al 17,6% del profesorado de la UAM, está compuesto por 543 personas.

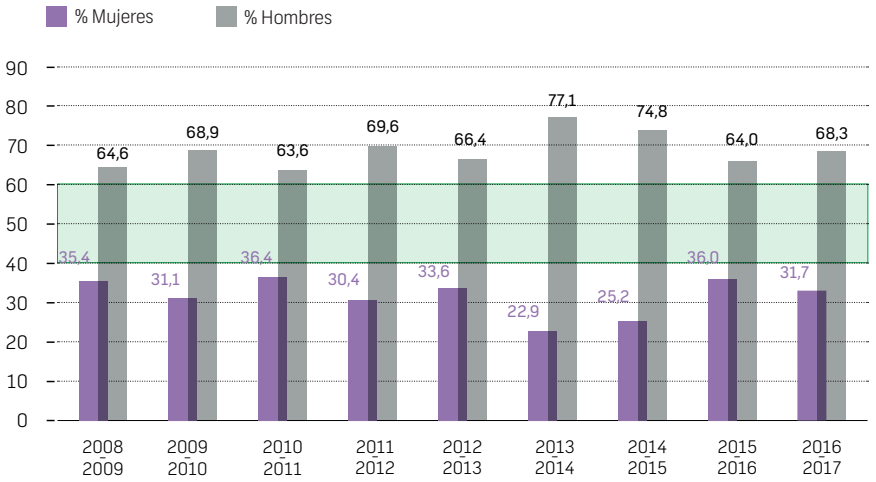
En cuatro de las cinco categorías de vinculación contractual (todas excepto las cátedras) la distribución de mujeres y hombres se sitúa dentro de la franja de paridad. De hecho, tanto en el caso del personal con contrato laboral permanente (54,7% de profesoras frente al 45,3% de profesores) como en el del personal investigador contratado (53,4% de profesoras frente al 46,6% de profesores), la presencia de mujeres supera a la de varones. Entre el profesorado con contrato laboral no permanente, la presencia de mujeres se encuentra en el límite de la franja de paridad (41%), con una brecha de género de dieciocho puntos porcentuales. Por último, mientras que las mujeres representaron el 44,5% del profesorado Titular de Universidad, en el caso de las cátedras aparece una importante brecha de género, puesto que las mujeres sólo representan el 22,4% del total de cátedras, 55,2 puntos porcentuales por debajo de los varones.

Atendiendo a la evolución de la presencia de mujeres en el personal docente e investigador durante los últimos nueve cursos, el porcentaje de catedráticas muestra una tendencia progresiva al incremento, pasando del 15,4% de catedráticas en el curso 2008-2009 al 22,4% en el curso 2016-2017, con una reducción de la brecha de 14 puntos porcentuales. A pesar de este cambio, la presencia de mujeres en esta categoría sigue lejos de la paridad.

En todas las categorías contractuales analizadas, la evolución durante los últimos nueve cursos indica que se ha producido una reducción de la brecha de género. En el caso del Profesorado Titular, se ha pasado del 42,1% de profesoras en el curso 2008-2009 al 44,5% en el 2016-2017. Con respecto al personal con contrato laboral permanente, mientras que en el curso 2008-2009 la proporción de mujeres se situaba en el 50,5%, durante el curso 2016-2017 representaron un 54,7% del total. En cuanto al profesorado con contrato laboral no permanente, se ha pasado de un 36,4% de presencia de mujeres en el curso 2008-2009 al 41% del curso 2016-2017. Por último, en el colectivo del personal investigador contratado, la distribución por sexos ha fluctuado durante los cursos analizados, alcanzándose el mínimo porcentaje de presencia de mujeres (47,7%) en el curso 2009-2010 y el máximo (53,4%) en el curso 2016-2017.

Presencia de mujeres y hombres como investigadores principales (IP) de proyectos de investigación gestionados por el Servicio de Investigación-UAM[10]

Evolución de la presencia de mujeres y hombres entre IP de proyectos gestionados por el Servicio de Investigación de la UAM. Cursos 2008/2009-2016/2017



Fuente: *Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva*

Figura 7. Corresponde al Gráfico 2.16 del V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM (p. 72).

A pesar de que en cuatro de las cinco categorías contractuales del PDI se ha alcanzado la paridad de género, al analizar la proporción de mujeres que dirigen proyectos de investigación (Investigadoras Principales, IP) se observa una brecha de género que no se ha reducido, sino que ha aumentado durante el periodo analizado, sin que se haya alcanzado nunca la paridad. Durante el curso 2016-2017, frente al 44% de mujeres

(10) V Diagnóstico, pág. 71 a 79

con diversos tipos de vinculación con la UAM, sólo el 31,7% fueron investigadoras principales en proyectos gestionados por nuestro servicio de investigación. A lo largo de los cursos analizados en este Diagnóstico, la proporción de mujeres ha variado entre el 22,9% y el 36,4%, habiéndose producido el mayor descenso en los años de la crisis económica, coincidiendo con la reducción en la inversión en investigación.

El número total de proyectos gestionados por el Servicio de Investigación de la UAM durante el curso 2016-2017 fue de 221. Durante el curso 2013-2014, en el que la presencia de mujeres como IP se redujo considerablemente, se produjo también una reducción en el número de proyectos gestionados, que pasó a ser de 48. A partir de entonces se ha producido una recuperación, que no ha ido necesariamente acompañada de un mayor número de mujeres liderando los proyectos de investigación. De hecho, en el último curso analizado la presencia de mujeres no sólo no ha aumentado, sino que ha disminuido en 4,3 puntos porcentuales.

Evolución de la presencia de mujeres y hombres en distintos niveles educativos y categorías docentes

El V Diagnóstico recoge que: "Si se traza un eje cronológico que represente una trayectoria académica profesional desde la matriculación en los primeros estudios universitarios hasta la ocupación de una cátedra —en tanto que nivel más alto de la carrera docente universitaria—, se puede determinar que existen factores, más o menos invisibles, que dificultan la llegada de mujeres a los estamentos superiores. Hay más alumnas que alumnos matriculados en los estudios de grado, más alumnas que finalizan estos estudios, también más alumnas que se matriculan en los estudios de Master oficial —que son los que actualmente dan acceso al doctorado— y más alumnas que los finalizan. En la siguiente fase, la matriculación en programas de doctorado, el número de alumnas pasa a ser menor que el de alumnos, pero sin embargo son más las que finalmente se doctoran. Entre el personal investigador contratado —categoría donde se incluye a doctorandos y doctorandas beneficiarias de contratos FPI y FPU, que son concedidos principalmente en función del expediente académico y

que en no pocas ocasiones suponen una puerta de acceso a la carrera docente, así como a investigadores e investigadoras postdoctorales con contratos Ramón y Cajal y Juan de la Cierva— sigue habiendo más mujeres que hombres. Sin embargo, ya entre el personal con contrato laboral no permanente (profesorado asociado, asociado Ciencias de la Salud, ayudante doctor, ayudante de Universidad, contratado doctor interino, titular interino y visitante) la presencia de mujeres pasa a disminuir significativamente. Se inicia una tendencia descendente que se rompe solo en el caso del profesorado con contrato laboral permanente (contratado doctor, fundamentalmente), donde las mujeres suponen porcentualmente algo más del 54%, pero que continúa imparable en las titularidades y en las cátedras. En las primeras, las mujeres no llegan a representar el 45% del total mientras que en las segundas ocupan únicamente el 22,4%" (V Diagnóstico, pág. 182).

Evolución de la presencia de mujeres y hombres en distintos niveles educativos y categorías docentes. Cursos 2008-2009 y 2016-2017

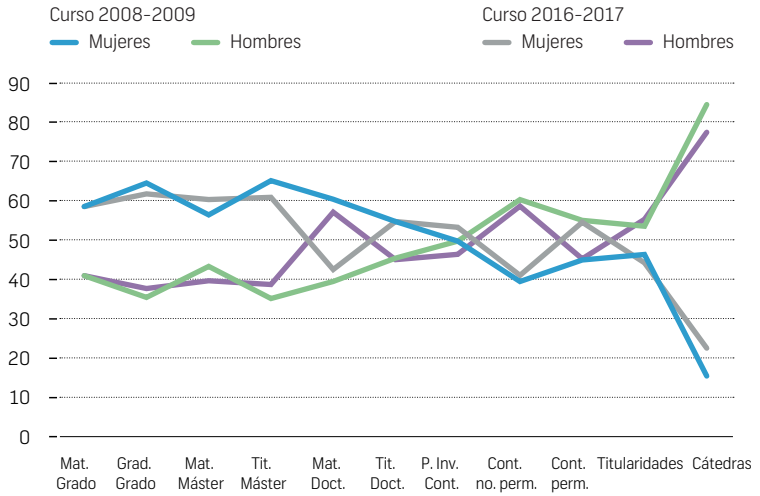


Figura 8. Corresponde al Gráfico 6.1 del V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM (p. 183).

Esta situación se puede representar gráficamente como una tijera, en la que las dos líneas que representan la presencia de mujeres y varones en las diferentes categorías a lo largo de la carrera profesional se entrecruzan, debido a una tendencia a la disminución del número de mujeres conforme se alcanzan niveles más elevados, que va acompañada de un aumento de la presencia de varones. Como resultado, las alumnas, que parten de una posición mayoritaria a lo largo de su trayectoria formativa, acaban convirtiéndose en minoría cuando se alcanzan los niveles más altos, las cátedras.

A pesar del tiempo transcurrido desde que se realizó el I Diagnóstico, en el curso 2016-2017 se mantiene esta tendencia, aunque con ligeras diferencias que merece la pena destacar. Por ejemplo, ha aumentado notablemente el número de mujeres con contrato laboral permanente y, en conjunto, la representación de profesoras e investigadoras es mayor en todas las categorías. Sin embargo, y aunque la representación de las mujeres haya aumentado, se siguen dando brechas de género en todos los colectivos que componen la comunidad universitaria.

Tercer Plan de Igualdad

Eje 1
Diagnóstico
y Plan de Igualdad

Eje 2
Creación de una
cultura de igualdad:
sensibilizar, visibilizar
y comunicar

Eje 3
Igualdad en
el trabajo: acceso,
carrera, promoción
y condiciones
de trabajo

Eje 4
Docencia
e investigación

Eje 5
Participación en los
órganos de gobierno
y en los diferentes niveles
de toma de decisiones

Eje 6
Igualdad
entre estudiantes

Eje 1.
Diagnóstico y Plan de Igualdad

OBJETIVO GENERAL

1.1. Diagnóstico, producción y difusión de información

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
1.1.1. Recabar, analizar y sistematizar los datos necesarios para asegurar un horizonte de igualdad entre mujeres y hombres.	**a) Actualizar el diagnóstico periódicamente, de acuerdo con la duración del Plan, y ampliar y detallar su contenido.**	_ Todos los Vicerrectorados. _ Equipos decanales y dirección de Escuela. _ Departamentos de la UAM productores de información. _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Realizar estudios cuantitativos y/o cualitativos que posibiliten un mejor conocimiento de las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres con el fin de adoptar medidas orientadas a la igualdad.	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Vicerrectorado competente en Estudios de Grado. _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende).	
	c) Analizar la presencia de mujeres y hombres en las distintas titulaciones prestando especial atención a aquellas más estereotipadas.	_ Centros. _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	d) Analizar los datos sobre la inserción laboral de egresadas y egresados así como aquellos referidos a la situación laboral de PAS y PDI.	_ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.	
	e) Realizar estudios sobre el acceso y promoción a la carrera académica del personal investigador en formación así como del PAS y del PDI, atendiendo a la variable sexo.	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.	

OBJETIVO GENERAL
1.2. Indicadores

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
1.2.1. Adecuar las estadísticas y estudios a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 20).	**a) Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas producidas por la UAM así como en los documentos de recogida de información.**	_ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las encuestas y en otras técnicas que se adopten para la realización de estudios.	_ Todos los Vicerrectorados. _ Gerencia.	
	c) Recopilar y diseñar indicadores que detecten situaciones de discriminación de género.	_ Vicerrectorado competente en Empleabilidad. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	d) Comprobar si los conceptos, criterios, indicadores y categorías estadísticas son los adecuados para avanzar en igualdad.	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). _ Centros. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	

OBJETIVO GENERAL
1.3. Plan de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
1.3.1. Presentar y difundir el Plan de Igualdad.	**a) Realizar jornadas de presentación del Plan de Igualdad a la comunidad universitaria.**	_ Centros. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
	b) Difundir el contenido del Plan de Igualdad en los diferentes centros de la UAM.	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Centros. _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	c) Realizar sesiones informativas con autoridades académicas y administrativas corresponsables de la aplicación del Plan.	_ Autoridades académicas y administrativas. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	d) Difundir, de manera sostenida en el tiempo, el Plan de Igualdad vigente a través de todos los medios disponibles.	_ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.). _ Gabinete de Información (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	
	e) Incorporar al Informe Rectoral al Claustro y a la Memoria anual de la Universidad las acciones comprendidas en el Plan de Igualdad que han sido llevadas a cabo.	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
1.3.2. Seguimiento de la evaluación del Plan de Igualdad.	**a) Analizar el grado de cumplimiento del Plan a la mitad del periodo de vigencia.**	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Seguimiento del Tercer Plan de Igualdad.	
	b) Implementar las medidas necesarias para dar cumplimiento al Plan teniendo en cuenta los resultados del análisis realizado a la mitad del periodo de vigencia.	_ Todos los órganos responsables de la gestión e implementación. _ Comisión de Seguimiento del Tercer Plan de Igualdad.	

Eje 2.
Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar

OBJETIVO GENERAL
2.1. Sensibilizar

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
2.1.1. Sensibilizar en una cultura de igualdad.	**a) Diseñar y poner en marcha actividades formativas de sensibilización que tengan por objeto la no discriminación entre mujeres y hombres.**	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Investigación e Innovación. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Otros departamentos UAM.	
	b) Llevar a cabo acciones con centros de primaria, ESO y Bachillerato con el fin de fomentar una educación en y para la igualdad y contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias.	_ Centros (en especial la Facultad de Formación de Profesorado y Educación). _ Gerencia. _ Oficina de Atención al Estudiante (y Vicerrectorado del que depende). _ Órgano competente en la relación con los centros de secundaria y formación profesional.	
	c) Mantener en el presupuesto de la UAM la partida dedicada a las políticas de igualdad.	_ Vicerrectorado al que se adscribe la Unidad de Igualdad de Género. _ Gerencia.	
	d) Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género, garantizando la igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación, con especial atención a la diversidad del alumnado.	_ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y en Empleabilidad. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	e) Priorizar la relación con instituciones públicas y privadas que cuenten con Plan de Igualdad y Protocolo de acoso.	_ Vicerrectorados. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	f) Organizar, coordinar y difundir actos de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres), 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia) y otros aniversarios.	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Asociaciones de estudiantes de la UAM. _ Centros. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.	

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
2.1.2. Sensibilizar en la prevención de la violencia contra las mujeres.	**a) Establacer cauces procedimentales para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso y violencia contra las mujeres.**	_ Gerencia. _ Equipos decanales. _ Vicerrectorados. _ Direcciones de Departamentos e Institutos. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Programar acciones formativas en materia de violencia de género y difundir criterios para identificar situaciones de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Grado. _ Centros. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.	
	c) Elaborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual y sexista en la universidad.	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	d) Redactar un código de buenas prácticas, así como materiales de trabajo en relación con la igualdad de género, como instrumentos para prevenir y paliar, en su caso, la violencia contra las mujeres.	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende).	
	e) Facilitar recursos y asesoramiento psicológico y jurídico orientados a la prevención y detección precoz de cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la universidad.	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende).	

OBJETIVO GENERAL
2.2. Visibilizar

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
2.2.1. Visibilizar el trabajo y las aportaciones de las mujeres así como la perspectiva de género en la institución universitaria.	**a) Recuperar la memoria histórica de las mujeres en general y en la UAM en particular.**	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Centros. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
	b) Favorecer la incorporación de profesoras eméritas, en las condiciones que marcan los Estatutos de la UAM.	_ Centros. _ Departamentos. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	
	c) Asegurar la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales, clausuras, etc.	_ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	
	d) Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de doctoras honoris causa.	_ Departamentos. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	
	e) Reconocer institucionalmente el trabajo de profesoras, investigadoras, mujeres del PAS y alumnas.	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Comisión de Seguimiento del Tercer Plan de Igualdad.	
	f) Reconocer institucionalmente iniciativas, trabajos, estudios, etc., con perspectiva de género.	_ Centros. _ Departamentos. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	
	g) Resaltar actitudes que fomenten los comportamientos no sexistas y no discriminatorios en la UAM.	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	
	h) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en el callejero de la UAM y otros espacios de la Universidad.	_ Centros. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad. _ Callejero condicionado a aceptación y resolución del Ayuntamiento de Madrid.	

OBJETIVO GENERAL
2.3. Comunicar

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
2.3.1. Comunicar en igualdad.	**a) Garantizar la presencia equilibrada, no sexista ni estereotipada de mujeres y hombres en la web institucional, redes sociales, actos oficiales, etc.**	_ Gabinete del Rector. _ Equipo de Gobierno. _ Todos los Vicerrectorados. _ Equipos decanales y de dirección de Escuela. _ Gabinete de Comunicación (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Imagen e Identidad Corporativa (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Implementar el uso no sexista del lenguaje en la documentación institucional académica y administrativa.	_ Todos los Vicerrectorados. _ Gerencia. _ Equipos decanales y de dirección de Escuela. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	c) Erradicar el sexismo en el lenguaje, evitando el uso del masculino como genérico y promoviendo un lenguaje inclusivo.	_ Todos los Vicerrectorados. _ Equipos decanales y de dirección de Escuela. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	d) Informar sobre las actividades de la Unidad de Igualdad de Género. Mantener un espacio específico en la web institucional que las visibilice.	_ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.) _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	e) Recoger en el Buzón de quejas y sugerencias de la Sede electrónica de la UAM las relativas al incumplimiento en materia de igualdad, acoso o abuso por razón de sexo, así como aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, etc., en relación con el Plan de Igualdad.	_ Gerencia.	_ Comisión de seguimiento.

Eje 3.
Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo

OBJETIVOS GENERALES
3.1. Igualdad de derecho en el acceso al empleo público así como a la carrera profesional y la promoción interna del personal de la UAM

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
3.1.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de los derechos de acceso al empleo público así como a la carrera profesional y promoción interna en la UAM.	**a) Adecuar las convocatorias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público así como a la carrera profesional y promoción interna.**	_ Secretaría General. _ Equipo de Gobierno. _ Consejo de Gobierno. _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Administrador o Administradora de cada Centro. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	b) Garantizar que en la normativa que rige las políticas de acceso al empleo público así como a la carrera profesional y promoción interna, la consideración de méritos, análisis de currícula y proyectos de investigación no comporten discriminación directa o indirecta, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.	_ Secretaría General. _ Equipo de Gobierno. _ Consejo de Gobierno. _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Administrador o Administradora de cada Centro. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	c) Detectar y eliminar todo elemento, requisito o criterio que pueda inducir a discriminación directa o indirecta.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	d) Asegurar que la composición de los tribunales y órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas de forma suficientemente motivada.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisiones de Profesorado.	_ Comisión de seguimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
3.1.2. Garantizar la igualdad en las ofertas, convocatorias y pruebas de acceso al empleo público de la UAM.	**a) Analizar las convocatorias u ofertas de empleo para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.**	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	b) Verificar que los órganos que intervienen en los procesos de selección emiten informes sobre impacto de género, en los que consten solicitudes y resultados.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	c) Analizar las causas y corregir las circunstancias por las que se producen situaciones desfavorables para las mujeres, en su caso.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	d) Aprovechar las jubilaciones parciales, las jubilaciones anticipadas y las promociones internas para reequilibrar, en los departamentos, la presencia de mujeres y hombres.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Comisión de Profesorado. _ Equipos Decanales y de dirección de Escuela. _ Juntas de Centro. _ Departamentos.	_ Comisión de seguimiento.
3.1.3. Promover la igualdad en la carrera profesional y promoción interna.	**a) Promover la igualdad real en el acceso a las categorías o grupos profesionales.**	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	b) Adoptar, en los sistemas de progresión de grado, categoría o escalón, o de ascenso de cuerpo o escala, medidas de acción positiva que se traduzcan en criterios objetivos de selección que se incluyan en la convocatoria, con el fin de que se pueda garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	c) Establecer medidas de acción positiva para la promoción de las mujeres en las escalas, niveles y categorías en la que se encuentren infrarrepresentadas, todo ello dentro de los límites y requisitos exigidos por la ley.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
3.1.4. Garantizar la igualdad de género en los procedimientos de contratación pública y los acuerdos y/o convenios que se suscriban por la UAM y que lleven aparejada la prestación de empleo.	**a) Asegurar que los pliegos de prescripciones técnicas particulares y los pliegos de cláusulas administrativas particulares, así como las cláusulas administrativas de acuerdos y convenios, garantizan la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.**	– Gerencia. – Vicerrectorados.	– Servicio de Control Interno.
	b) Añadir la existencia de Plan de Igualdad, Protocolo de acoso y otras circunstancias favorables a la igualdad de género como criterio de valoración de las ofertas que presenten las entidades privadas para concurrir a una convocatoria para un procedimiento en concurrencia de la UAM, de acuerdo con la legislación vigente.	– Gerencia.	– Servicio de Control Interno.
	c) Fomentar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la legalidad vigente en esta materia en las empresas, instituciones, entidades instrumentales de la administración y otras entidades públicas de base no territorial y proveedores que se vinculen a la UAM.	– Gerencia. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	– Servicio de Control Interno.

OBJETIVOS GENERALES
3.2. Condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
3.2.1. Promover la igualdad real en los programas y planes de formación.	**a) Asegurar que los requisitos exigibles y los criterios de selección para acceder a los programas de formación no incurran en situaciones de discriminación directa o indirecta.**	– Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. – Gerencia. – Vicerrectorado competente en Calidad.	– Comisión de seguimiento.
	b) Asegurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los planes y programas de formación, tanto entre docentes como entre asistentes.	– Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. – Gerencia. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	– Comisión de seguimiento.
	c) Incorporar contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa con cursos especializados y de manera transversal, promoviendo su reconocimiento en los diferentes procesos selectivos.	– Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. – Vicerrectorado competente en Calidad. – Gerencia. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	– Comisión de seguimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
	d) Estimular la participación de la plantilla en los cursos de formación en materia de igualdad.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	e) Facilitar la realización de cursos formativos, presenciales y on line, para el personal con responsabilidades familiares.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Calidad. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	f) Garantizar que la formación en materia de género se facilite al PDIF como parte del programa de formación docente.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Calidad. _ Centros. _ Departamentos.	_ Comisión de seguimiento.
3.2.2. Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.	**a) Recabar información sobre la participación y los tiempos de trabajo de mujeres y hombres en la docencia, en la investigación y en la gestión académica y administrativa.**	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Equipos de dirección de los centros. _ Departamentos. _ Gerencia. _ Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). _ Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	b) Detectar situaciones en las que puede existir discriminación por género en la carga de trabajo y establecer mecanismos para corregirla.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Centros. _ Departamentos.	_ Comisión de seguimiento.
3.2.3. Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y velar por su cumplimiento.	**a) Asegurar el conocimiento de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las personas que trabajan en la UAM mediante la elaboración de una Guía y de su difusión.**	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia.	_ Comisión de seguimiento.
	b) Asegurar el efectivo disfrute de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las personas que trabajan en la UAM.	_ Vicerrectorado competente en materia de Investigación. _ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
	c) Promover una cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidados de las personas en el ámbito familiar.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
	d) Facilitar la movilidad geográfica del personal con responsabilidades familiares.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.
3.2.4. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una óptica de género.	**a) Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres de acuerdo con la normativa vigente.**	_ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comité de Seguridad y Salud.
	b) Adoptar medidas de promoción de la salud desde una óptica de género, como la de prevención de cáncer ginecológico.	_ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comité de Seguridad y Salud.
	c) Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir y corregir situaciones de discriminación y/o acoso sexual y por razón de sexo.	_ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comité de Seguridad y Salud.
	d) Garantizar y gestionar con agilidad, sigilo y secreto el ejercicio de los derechos a permisos, movilidad y excedencia de las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y/o su derecho a la asistencia social integral.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comité de Seguridad y Salud.
	e) Detectar posibles puestos de trabajo que impliquen riesgo de salud para situaciones de embarazo y lactancia y adoptar, en su caso, las medidas oportunas para corregirlos.	_ Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comité de Seguridad y Salud.
	f) Posibilitar a las empleadas víctimas de violencia de género la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, entre otras acciones, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.	_ Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comité de Seguridad y Salud.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
3.2.5. Asegurar la igualdad retributiva de mujeres y hombres.	**a) Analizar periódicamente las retribuciones de la plantilla de la UAM.**	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Gerencia.	_ Comisión de seguimiento.
	b) Proponer medidas para corregir las desigualdades observadas en los estudios realizados.	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Gerencia.	_ Comisión de seguimiento.

OBJETIVOS GENERALES

3.3. Recursos en materia de igualdad a disposición del personal de la UAM

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
	a) Difundir, de forma continuada y permanente, a través de todos los medios disponibles, los documentos relativos a igualdad, tales como Plan de Igualdad, Protocolo de acoso, Guía para un uso no sexista de la lengua, etc…, así como mantenerlos disponibles en la web de la UAM.	_ Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.). _ Gabinete de Información (y Vicerrectorado del que depende). _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	_ Comisión de seguimiento.

Eje 4.
Docencia e investigación

OBJETIVO GENERAL
4.1. Docencia

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
4.1.1. Fomentar el enfoque de género en los estudios de grado.	**a) Incorporar la perspectiva de género en los estudios de grado.**	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorados competentes en Grado. _ Centros. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Garantizar a todo el alumnado de la UAM una oferta adecuada de materias sobre igualdad de género así como el reconocimiento curricular de la adquisición de estas competencias.	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorados competentes en Grado. _ Centros. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	c) Llevar a cabo actividades de formación que fomenten la igualdad de género y una cultura de respeto en el ámbito universitario, especialmente dirigidas al profesorado y alumnado de nuevo ingreso, así como al colectivo de estudiantes internacionales.	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Grado. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Formación Docente y Formación Continua. _ Vicerrectorado competente en Internacionalización. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
4.1.2. Consolidar los Estudios de Género en los programas de posgrado.	**a) Incorporar la perspectiva de género en estudios de posgrado.**	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Centros. _ Vicerrectorados competentes en Posgrado. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
	b) Consolidar y ampliar los másteres oficiales, títulos propios y doctorados en estudios interdisciplinares de género.	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Centros. _ Vicerrectorados competentes en Posgrado. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
4.1.3. Adecuar las guías y materiales docentes a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	**a) Realizar informes periódicos para conocer el grado de inserción de la perspectiva de género en estudios de grado y de posgrado.**	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Promover el uso no sexista de la lengua en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UAM.	_ Servicio de Publicaciones. _ Todos los Vicerrectorados. _ Centros. _ Departamentos.	
	c) Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género.	_ Servicio de Publicaciones. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Todos los Vicerrectorados. _ Centros. _ Departamentos.	
	d) Considerar la perspectiva de género como un criterio favorable en la evaluación de los materiales docentes para publicar por Ediciones de la UAM.	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Servicio de Publicaciones. _ Comisión de Publicaciones.	
4.1.4. Incluir la perspectiva de género en los proyectos de innovación docente.	**a) Considerar la perspectiva de género como un criterio favorable en la evaluación de los proyectos de innovación docente.**	_ Vicerrectorado competente en Docencia, Innovación Educativa y Calidad. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	

OBJETIVO GENERAL
4.2. Investigación

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
4.2.1. Promover la presencia activa de mujeres en la investigación.	**a) Elaborar una estrategia institucional que fomente la presencia de mujeres como investigadoras principales, garantice la paridad en las Comisiones de Evaluación y promueva su formación en la gestión de proyectos.**	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Vicedecanatos competentes en Investigación. _ Centros. _ Departamentos. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
	b) Incorporar personas con experiencia en estudios de género y criterios de equidad en los órganos de evaluación de investigación de la UAM.	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Vicedecanatos competentes en Investigación. _ Centros. _ Departamentos. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	c) Analizar los criterios de baremación con el objetivo de impulsar la presencia equilibrada de mujeres en la concesión de las solicitudes de todas las convocatorias de ayudas a la investigación de la UAM.	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Departamentos. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
4.2.2. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.	**a) Fomentar los estudios de las mujeres, feministas y/o de género como líneas transversales y especializadas de investigación.**	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Promover la perspectiva de género en las propuestas de investigación presentadas a convocatorias públicas, incluyendo resultados y aplicaciones.	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Centros. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
4.2.3. Difundir las investigaciones realizadas desde un enfoque de género.	**a) Visibilizar las investigaciones con perspectiva de género realizadas en la UAM.**	_ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Difundir las investigaciones realizadas por mujeres en la UAM.	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Centros. _ Departamentos. _ Gabinete de Comunicación. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	c) Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de resultados de investigaciones con perspectiva de género.	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	

Eje 5.
Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones

OBJETIVO GENERAL
5.1. Participación de las mujeres en la vida universitaria

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
5.1.1. Impulsar la participación de las mujeres en la vida universitaria.	**a) Instar a los departamentos e institutos a que consideren entre sus objetivos equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los órganos colegiados y otras figuras de representación.**	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Departamentos. _ Institutos. _ Centros. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Fomentar las candidaturas de las mujeres en todos los procesos electorales.	_ Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Gerencia. _ Centros. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.	
	c) Instar al gobierno de la UAM a aumentar la presencia de mujeres en actos institucionales de cualquier índole.	_ Gabinete del Rector. _ Todos los Vicerrectorados (en función del tipo de acto que se celebre). _ Unidad de Igualdad de Género. _ Comisión de Políticas de Igualdad.	
	d) Distinguir anualmente a órganos, servicios o personas que hayan destacado en la consecución de algún objetivo del Plan de Igualdad. La propuesta será a iniciativa de la Unidad de Igualdad de Género. Los acuerdos sobre tales distinciones se tomarán por el Consejo de Gobierno.	_ Todos los Vicerrectorados. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	

OBJETIVO GENERAL

5.2. Representación equilibrada por género en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
5.2.1. Analizar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y de toma de decisiones.	**a) Analizar el grado de participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno con el fin de garantizar la paridad.**	– Todos los Vicerrectorados. – Órganos colegiados. – Centros. – Departamentos.	
	b) Realizar estudios para detectar los obstáculos, de índole subjetiva u objetiva, que impiden o dificultan la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de toma de decisión.	– Vicerrectorado competente en Tecnologías para la Educación. – Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. – Gabinete de Estudios (y Vicerrectorado del que depende). – Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
5.2.2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y en las comisiones consultivas o asesoras de la UAM y sus centros.	**a) Fomentar el equilibrio de género en las elecciones al Claustro, a las Juntas de Centro así como en todos los demás procesos electorales.**	– Juntas de Centro. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). – Comisión de Políticas de Igualdad.	– Comisión de seguimiento.
	b) Evaluar los resultados de los diferentes procesos electorales.	– Secretaría General. – Gerencia. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). – Comisión de Políticas de Igualdad.	– Comisión de seguimiento.
	c) Establecer medidas y actuaciones para promover la presencia equilibraba de mujeres y hombres en los comités de empresa y juntas de personal.	– Gerencia. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). – Comisión de Políticas de Igualdad. – Comisión de Seguimiento del Tercer Plan de Igualdad. – Organizaciones sindicales con representación en la UAM.	– Comisión de seguimiento.
	d) Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno, Junta Consultiva, Consejo Social, Equipo de Gobierno y equipos decanales o de dirección de Escuela.	– Equipo de Gobierno. – Consejo de Gobierno. – Consejo Social. – Junta Consultiva. – Equipos decanales y de dirección de Escuela.	

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
	e) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre quienes componen las diferentes comisiones asesoras, especialmente en las elegidas por el Claustro.	_ Claustro. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	
	f) Velar por el equilibrio de género en los nombramientos de delegaciones del rector o rectora y otros cargos de libre designación.	_ Rector/a. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Comisión de Políticas de Igualdad.	
	g) Promover la presencia de mujeres en las direcciones, subdirecciones y secretarías académicas de los departamentos e institutos de investigación.	_ Vicerrectorado competente en Investigación. _ Centros. _ Departamentos. _ Institutos de Investigación. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	

OBJETIVO GENERAL

5.3. Modificar la normativa de la UAM, cuando proceda, para adecuarse a la legislación vigente sobre Igualdad de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
5.3.1. Adecuar la normativa de la UAM a la legislación vigente.	**a) Velar por que en las reformas de los Estatutos de la UAM se incorpore el marco legal establecido por la Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y por que se aborde la regulación de la Unidad de Igualdad de Género en los estatutos.**	_ Secretaría General. _ Claustro.	
	b) Mantener la Comisión de Políticas de Igualdad para que vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad, lo evalúe y promocione la igualdad real en su ámbito. Esta Comisión estará formada por la persona responsable de cada Centro, la dirección de la Unidad de Igualdad de Género, una representación estudiantil y el Vicerrectorado competente en materia de igualdad.	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Equipos decanales y de dirección de Escuela. _ Consejo de Estudiantes. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	

Eje 6.
Igualdad entre estudiantes

OBJETIVO GENERAL

6.1. Promover la igualdad entre estudiantes a lo largo de su trayectoria académica

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
6.1.1. Promover condiciones que favorezcan la igualdad entre estudiantes.	**a) Analizar los condicionantes internos y externos que hacen que el acceso a la UAM pueda presentar sesgos de género en algunas titulaciones y realizar acciones dirigidas a neutralizarlos.**	– Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales. – Vicerrectorado competente en Estudiantes. – Gerencia. – Centros. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Asegurar que el estudiantado reciba formación en género a lo largo de su carrera académica.	– Vicerrectorado competente en Grado. – Vicerrectorado competente en Estudiantes. – Centros. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	c) Identificar causas y prevenir posibles abandonos motivados por desigualdades de género.	– Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales. – Vicerrectorado competente en Estudiantes. – Gerencia. – Centros. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	d) Velar por que los servicios de apoyo que la Universidad presta a su alumnado se realicen en una cultura y con un horizonte de igualdad.	– Vicerrectorado competente en Estudiantes. – Centros. – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). – Comisión de Políticas de Igualdad. – Servicios de apoyo a estudiantes.	
	e) Estudiar el impacto de género a lo largo de la trayectoria académica y efectuar propuestas para neutralizarlo.	– Centros. – Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). – Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende). – Gabinete de Estudios (y Vicerrectorado del que depende). – Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
6.1.2. Promover la igualdad en las asociaciones de estudiantes.	**a) Apoyar a los consejos y asociaciones estudiantiles en actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.**	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Centros. _ Asociaciones de estudiantes de la UAM. _ Consejo de Estudiantes.	
	b) Proporcionar información y asesoramiento a las asociaciones de estudiantes para que incluyan la transversalidad de género en todas sus actividades.	_ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Centros. _ Consejo de Estudiantes.	
	c) Fomentar la participación del estudiantado en la vida universitaria, adecuándola a la Ley de Igualdad y al Estatuto del Estudiante Universitario.	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Asociaciones de Estudiantes. _ Consejo de Estudiantes.	

OBJETIVO GENERAL

6.2. Representación equilibrada por género en los diferentes órganos de gobierno y de toma de decisiones

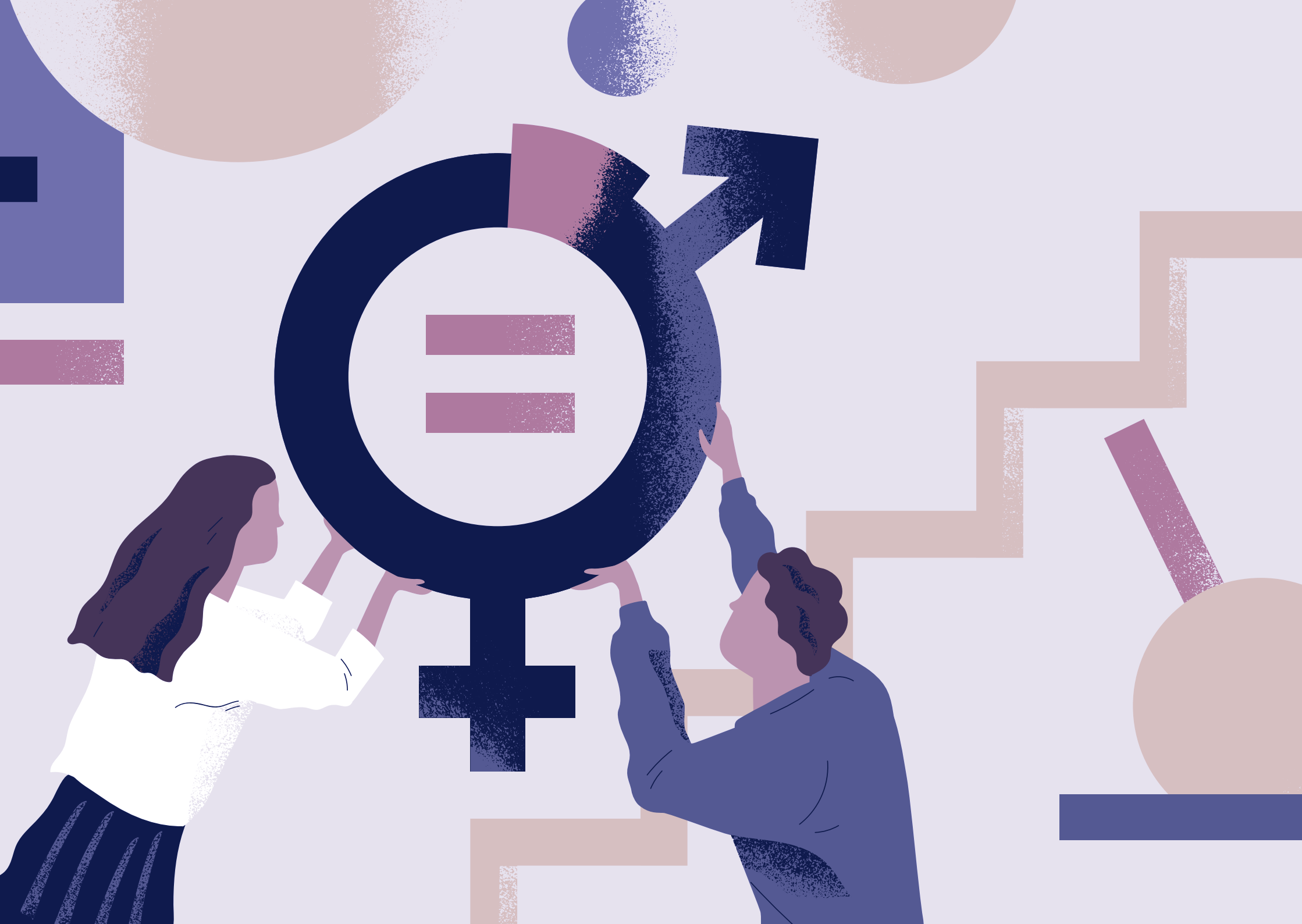
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
6.2.1. Fomentar la presencia equilibrada entre estudiantes en los órganos de gobierno y de representación en los que participen.	**a) Aplicar medidas para que los Consejos de estudiantes y las asociaciones presenten listas equilibradas entre mujeres y hombres para las elecciones al claustro y a las juntas de centro, así como para los demás órganos de gobierno.**	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Asociaciones de Estudiantes. _ Consejo de Estudiantes.	
	b) Estimular la participación paritaria de estudiantes en los grupos de clase, en asociaciones de centro, universitarias e inter-universitarias.	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicedecanatos competentes en Estudiantes de cada Centro. _ Asociaciones de Estudiantes. _ Consejo de Estudiantes.	

OBJETIVO GENERAL
6.3. Acogida de estudiantes

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
6.3.1. Facilitar la incorporación a estudios universitarios de alumnado de países en vías de desarrollo y/o en situación de conflicto.	**a) Facilitar la incorporación de estudiantes de países en vías de desarrollo y/o en situación de conflicto a los programas de posgrado en estudios de género y especialidades afines.**	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Posgrado. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Otros servicios de la UAM.	
	b) Facilitar la acogida de alumnas de países en vías de desarrollo y/o en conflicto en estudios universitarios.	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Vicerrectorado competente en Posgrado. _ Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende). _ Otros servicios de la UAM.	

OBJETIVO GENERAL
6.4. Prevención y protección en situaciones de acoso y violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
6.4.1. Prevenir y proteger en situaciones de acoso y violencia de género.	**a) Promover actitudes y comportamientos igualitarios entre el estudiantado, con especial atención a las situaciones de acoso y violencia de género.**	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Secretaría General. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	
	b) Garantizar y gestionar con agilidad, sigilo y secreto el ejercicio de los derechos de las estudiantes víctimas de acoso y violencia de género.	_ Vicerrectorado competente en Estudiantes. _ Secretaría General. _ Gerencia. _ Unidad de Igualdad de Género (y Vicerrectorado del que depende).	



Fuentes de información

- Universidad Autónoma de Madrid. Unidad de Igualdad (2015): Segundo *Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2015-2018)*.

- Universidad Autónoma de Madrid. Unidad de Igualdad de Género (2019): *Evaluación del Segundo Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2015-2018)*.

- Universidad Autónoma de Madrid. Unidad de Igualdad de Género (2019): *V Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la UAM. Curso 2016/2017. Evolución 2008/2009 – 2016/2017*.

Anexo

Relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la elaboración del Tercer Plan de Igualdad

VICERRECTORADO DE RELACIONES INSTITUCIONALES, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CULTURA

- Margarita Alfaro Amieiro (Vicerrectora)

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Cristina García Sainz (Directora)
- M. Almudena Nobel Ezquerra (Técnica)
- Ignacio Tejero Toledano (Técnico)
- Gregorio Alonso González (Administrativo)

COMISIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD:

- Escuela Politécnica Superior: Ángel de Castro Martín (Profesor del Departamento de Tecnología Electrónica y Comunicaciones)
- Facultad de Ciencias: José M. López Poyato (Profesor del Departamento de Química Física Aplicada)
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: M. del Mar Alonso Almeida (Profesora del Departamento. de Organización de Empresas, Vicedecana de Prácticas, Empleabilidad y Relaciones Institucionales)
- Facultad de Derecho: Blanca Rodríguez-Chaves Mimbrero (Profesora del Departamento de Derecho Público y Filosofía Jurídica, Vicedecana de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Empleabilidad
- Facultad de Filosofía y Letras: Susana Murcia Bielsa (Profesora del Departamento de Filología Inglesa, Vicedecana de Empleabilidad y Relaciones Institucionales)
- Facultad de Formación de Profesorado y Educación: M. José Álvarez Barrio (Profesora del Departamento de Educación Física, Deporte y Motricidad Humana, Vicedecana de Políticas de Igualdad, Responsabilidad Social y Cultura)
- Facultad de Medicina: M. Rosario López Giménez (Profesora del Departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública)
- Facultad de Psicología: Carmen Fernández Montraveta (Profesora del Departamento de Psicología Biológica y de la Salud)
- Consejo de Estudiantes: M. Rosario López Fuster y Patricia Salazar Sen

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL TERCER PLAN DE IGUALDAD

- Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura: Margarita Alfaro Amieiro (Vicerrectora)
- Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización: José Matías Hernández Sánchez (Vicegerente)
- Área de Planificación y Calidad de los Servicios: Carmen Pérez Carrasco (Directora)
- Unidad de Igualdad de Género: Cristina García Sainz (Directora) y M. Almudena Nobel Ezquerra (Técnica)
- CCOO: M. Paz Cadahía Sánchez, César J. Pastor Moreno, Ricardo Morón Prieto, Raquel Sánchez Barquilla y Mónica Sánchez Barquilla
- CSIF: Raquel López Alonso, Razvan Boteiu, David Machuca Cuquerella, José Luis Bermejo Crespo y Santos Martín Plaza
- STUM: Ana Hernanz Escobar y Javier Parra Martín
- UGT: Emma Ruiz Ureña y Valerio Extremeño Riego.

Glosario

A

ACCIONES POSITIVAS: "medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Denominada a veces discriminación positiva". (Comisión Europea: 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, 1998).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) en su art. 11, prevé la puesta en marcha de acciones positivas señalando que: "los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso".

ACOSO SEXUAL: "constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.1 LOI). "Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo" (art. 7.3 LOI).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: el artículo 7.2 de la LOI indica que "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". Del mismo modo, "el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo". (*art. 7.4 LOI*). Así mismo, "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad" (*art. 8 LOI*). "Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo" (art. 7.3 LOI).

ANÁLISIS DE GÉNERO: "implica la recogida y análisis de los datos desagregados por sexo, con el fin de revelar cualquier impacto diferencial de una acción sobre los hombres y las mujeres, así como los efectos de los roles y las responsabilidades de género. También implica análisis cualitativos que ayuden a clarificar cómo y por qué se han originado estos roles, responsabilidades e impactos diferenciales. (*Glossary on Gender-related Terms,* OSCE, May 2006).

ANDROCENTRISMO: El Diccionario de la lengua española define el androcentrismo como la "Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino" (RAE 2019).

B

BRECHAS DE GÉNERO: describen cualquier diferencia entre las tasas correspondientes a varones y a mujeres en una determinada variable. Se calculan restando a la tasa femenina el valor de la masculina, y son indicadores de desigualdad, ya que reflejan diferencias en el acceso a recursos o al poder. Por ejemplo, la brecha salarial mide las diferencias salariales entre mujeres y hombres, mientras que la brecha digital refleja las diferencias en el acceso o en la utilización de las tecnologías.

C

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: según el Diccionario de la Lengua Española, conciliar significa "hacer compatibles dos o más cosas (*Conciliar la vida laboral y la vida familiar*" (RAE, 2019.). Promover la conciliación de la vida personal-familiar con la laboral se ha convertido en un objetivo prioritario para los poderes públicos, por la repercusión que tiene sobre la calidad de vida, privada, familiar y laboral. Los efectos negativos de la incompatibilidad de tiempos y responsabilidades entre ambas esferas afectan a la vida personal pero también al desempeño laboral, y en un sentido más general, a la cohesión social y a la estructura económica y social de los países. La noción de conciliación está ligada a la idea de corresponsabilidad, que concierne al reparto de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja y de la familia. La LOI, en su artículo 44.1, señala que "los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio". "Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social" (art. 44.3 LOI). En ambos puntos hace referencia, aún sin nombrarla, a la corresponsabilidad que, según el Diccionario de la lengua española, es la "responsabilidad compartida".

D

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: "se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable." (LOI. Art 6.1.).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: "se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados." (LOI. Art.6.2).

E

EMPODERAMIENTO: "proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos". (Comisión Europea: *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, 1998).

F

FEMINISMO: el Diccionario de la Lengua Española (RAE, 2019) define el feminismo como: 1. m. Principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre y 2. m. Movimiento que lucha por la realización efectiva en todos los órdenes del feminismo.

G

GÉNERO: el término género "se utiliza en sustitución de sexo para destacar los aspectos culturales, psicológicos y socialmente construidos del sexo, diferenciándolo de sus componentes meramente biológicos" (M. Ángeles Durán, *Diccionario de Sociología*, 2006). En 1975, Gayle Rubin describió el "sistema sexo/género" como el conjunto de disposiciones a través de las cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen estas necesidades sexuales transformadas (Rubin, Gayle. The traffic in women: notes on the "political economy" of sex. In Rayna R. Reiter (ed.), *Toward an Anthropology of Women*. Monthly Review Press. pp. 157-210 (1975)).

I

IGUALDAD DE GÉNERO: "situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres." (Comisión Europea: *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, 1998).

IMPACTO DE GÉNERO (INFORME): se refiere al "examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres". (Comisión Europea: *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, 1998).

L

LENGUAJE NO SEXISTA: el uso de la lengua actúa sobre la construcción de la identidad personal, y la representación textual que hagamos de la realidad conectará directamente con nuestra interpretación de la posición social de hombres y mujeres. Debemos, pues, representar a todas las personas en todas las facetas de las que forman parte, sin dejar que el uso genérico del género gramatical masculino invisibilice las acciones de las mujeres (Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid, 2019). Un lenguaje no sexista es, pues, igualitario y no excluyente y permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas. Requiere modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres. Es perfectamente compatible con el uso de las normas gramaticales y estilísticas.

P

PARIDAD: se refiere a la igualdad de las cosas entre sí (*Diccionario de la Lengua Española*, RAE, 2014). Desde posiciones feministas, Rosa Cobo plantea la paridad "como un proceso estratégico de lucha contra el monopolio masculino del poder". La idea de paridad sugiere que "el interés por lo público y lo político, y la tarea que se deriva de ese interés, debe recaer igualmente entre varones y mujeres" (Rosa Cobo, "Democracia y crisis de la legitimidad patriarcal", en Díaz Martínez y Dema Moreno, *Sociología y género*, 2013).

La Disposición Adicional 1ª de la LOI define la COMPOSICIÓN EQUILIBRADA en los siguientes términos: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada 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".

PATRIARCADO: hace referencia a un sistema social basado en la autoridad del padre. Algunas teorías feministas han dado a este concepto un significado más amplio, refiriéndose a la dominación de los hombres en general. Diversas investigaciones sociológicas y feministas han puesto de manifiesto los ámbitos en los que se expresa el patriarcado, como el mercado laboral y el reparto del trabajo doméstico (Marshall, *Dictionary of Sociology*, 1998). Otras teorías defienden que puede haber una organización social de género que no sea jerárquica y que presente diversas formas de organización, por lo que muchas autoras "prefieren utilizar el término sistema de género en lugar de patriarcado" (Virginia Maquieira, *Diccionario de Sociología*, 2006).

PERSPECTIVA DE GÉNERO: es la acción de integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las acciones y políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. (Comisión Europea: *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, 1998).

PLANES DE IGUALDAD: son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar (...) la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOI Art. 46).

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO: "el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil". (Art. 3 LOI).

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: en relación con la desigualdad de género, se refiere a la "ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social". (Comisión Europea: *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, 1998).

R

ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: el término rol está tomado del teatro, donde se emplea para referirse al papel que toman los actores y las actrices en una obra. En su aplicación a las ciencias sociales, se parte del supuesto de que las personas son capaces de "asumir el rol de otro". El rol hace referencia a la conducta socialmente exigida a los individuos en virtud de la posición o situación social en la que se encuentran (M. T. González de la Fe, *Diccionario de Sociología*, 2006). El rol de género se refiere al aprendizaje, a través del proceso de socialización, de las normas y prácticas sociales que van asociadas a cada género. Por otro lado, los estereotipos de género son percepciones distorsionadas y exageradas acerca de las mujeres y de los hombres que se desarrollan en la vida diaria, con la ayuda de los medios de comunicación, entre otros agentes sociales. Los estereotipos de género limitan las capacidades de desarrollo de las personas en su diversidad (Mashall, *Dictionary of Sociology*, 1998).

S

SEXISMO: con carácter general, el sexismo se refiere a la "discriminación de las personas por razón de sexo." (*Diccionario de la Lengua Española*, RAE, 2019). En ciencias sociales se considera sexismo a "toda forma de enfatizar las diferencias entre hombre y mujer, esencialmente las biológicas, desde una perspectiva discriminatoria entre lo masculino y lo femenino". Se considera similar al racismo porque contiene prácticas discriminatorias hacia las mujeres y creencias que se dan por sentadas sobre las diferencias "naturales" existentes entre ambos sexos (A. Almarcha, *Diccionario de Sociología*, 2006).

T

TECHO DE CRISTAL: se emplea este término para describir las barreras invisibles creadas por los prejuicios y actitudes discriminatorias en las organizaciones, las cuales bloquean el ascenso laboral de las mujeres hacia puestos ejecutivos y de dirección. Estas barreras se producen como consecuencia de la desigualdad de las mujeres en lo económico y lo social (OIT, *Breaking through the glass ceiling. Women in management*, 2004).

TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO: el termino transversalidad de género se utiliza como sinónimo de *mainstreaming de género* o enfoque integrado de género, para referirse a la responsabilidad de todos los poderes públicos en el avance de la Igualdad entre mujeres y hombres. (Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad. Gobierno de Navarra, http://www.navarra.es).

Se trata de un "proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia en construcción, que debe recoger las preocupaciones y experiencias de mujeres así como las de los hombres (...) para que (...) se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe. La última meta de *mainstreaming* es lograr la igualdad de género." (Naciones Unidas. Consejo Económico y Social, 1997). El Consejo de Europa de 1999 lo definió como: "organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas".

UNIDAD DE IGUALDAD: las Unidades de Igualdad se constituyen como una estructura para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios: la docencia, el aprendizaje, la investigación, la innovación y la gestión. Tienen como misión elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la universidad y coordinar las acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios. "Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres." (Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU). Disposición Adicional 12ª).

VIOLENCIA DE GÉNERO: "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada." (Resolución 48/104 de la Asamblea General de Naciones Unidas. Artículo 1 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993).

Referencias normativas

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 3/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Más información en:

Unidad de Igualdad de Género
Edificio Rectorado
Universidad Autónoma de Madrid
Tel: (+34) 91 497 84 58
unidad.igualdad@uam.es

www.uam.es/UAM/uig

facebook.com/unidaddeigualdadUAM

@UAM_UIgualdadG

uig_uam

youtube.com/unidaddeigualdadUAM