



Unidad
de Igualdad

Más información en:

Unidad de Igualdad
Edificio Rectorado, (entrepantalla 4)
Universidad Autónoma de Madrid
Tel: (+34) 91 497 84 58
unidad.igualdad@uam.es

www.uam.es/unidaddeigualdad

 facebook.com/unidaddeigualdadUAM

 [@UAM_Ulguaddad](https://twitter.com/UAM_Ulguaddad)

 [UAM Unidad de Igualdad](#)

 youtube.com/unidaddeigualdadUAM

Segundo Plan de Igualdad

de la Universidad Autónoma de Madrid

Vicerrectorado de Cooperación
y Extensión Universitaria

2015

2018



Unidad
de Igualdad

Segundo Plan de Igualdad

de la Universidad Autónoma de Madrid

2015

2018

Presentación del rector

La Universidad Autónoma de Madrid ha incorporado la igualdad de género como uno de los ejes fundamentales que definen su compromiso social y rigen la actuación de la vida universitaria. El reconocimiento de Campus de Excelencia otorgado a nuestra Universidad se ve fortalecido por la inclusión de la igualdad entre mujeres y hombres como garantía para su desarrollo. Como expresión de este compromiso el Consejo de Gobierno, celebrado el día 16 de julio de 2015, aprobó por unanimidad el II Plan de Igualdad (2015-2018).

La presentación de este II Plan de Igualdad es fruto de un trabajo continuado desde que en el año 2009, se creara en la UAM la Unidad de Igualdad, que tenía entonces como objetivo prioritario elaborar el I Plan de Igualdad, el cual ha tenido vigencia desde 2011 a 2014.

Con la aprobación del II Plan de Igualdad se pretende hacer avanzar la igualdad de género en todos los ámbitos de presencia y representación en los que participan estudiantes, personal de administración y servicios y personal docente e investigador. El ejercicio del principio de igualdad entre hombres y mujeres forma parte de la responsabilidad social de la UAM, que aspira a que las personas que la integran, desarrollen sus capacidades de manera integral y que tiene el convencimiento de que una universidad igualitaria es una universidad más abierta, más sostenible y más democrática.

José M. Sanz
Rector de la Universidad
Autónoma de Madrid

Índice

6

Introducción

10

Resumen del IV Diagnóstico

22

Segundo Plan de Igualdad

24

Eje 1. Diagnóstico

28

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

34

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

42

Eje 4. Docencia e investigación

46

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

52

Fuentes de información

53

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

54

Glosario

61

Referencias normativas

Introducción



Con fecha 16 de julio de 2015 el Consejo de Gobierno de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) aprueba el II Plan de Igualdad (2015-2018). Este Plan da continuidad al primero, que cubrió el periodo 2011-2014 y es heredero del mismo, tanto por su estructura como por sus contenidos, si bien cuenta con nuevas formulaciones orientadas a alcanzar de manera más eficaz los objetivos expuestos en el propio II Plan de Igualdad¹.

La realización del II Plan de Igualdad cuenta con dos antecedentes inmediatos que han constituido el soporte necesario para abordar su redacción. El primero es el *Informe de evaluación del I Plan de Igualdad*², resultado de un pormenorizado análisis entre las y los miembros de las comisiones que han llevado a cabo dicha evaluación y del que han derivado recomendaciones orientadas a precisar los nuevos contenidos. El segundo antecedente es el *IV Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la UAM*³, que recoge una comparación de la situación de mujeres y hombres en la Universidad en los distintos grupos que la componen: estudiantes, personal de administración y servicios y personal docente e investigador. El estudio se centra en los cursos 2011-2012 y 2012-2013 e incluye también una mirada a la evolución experimentada en el periodo de los cinco cursos transcurridos desde 2008-2009 (curso que sirvió de referencia inicial para la aprobación del I Plan de Igualdad) hasta 2012-2013 (último de referencia para realizar el II Plan de Igualdad).

(1) Los principales cambios afectan, por un lado, a los enunciados de algunas de las acciones y por otro, al vínculo que ha de establecerse entre las acciones descritas y los órganos responsables de llevarlas a cabo o de vigilar su cumplimiento.

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

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

La elaboración del II Plan de Igualdad, y de los informes precedentes, es resultado de un trabajo colectivo, desempeñado durante algo más de un año, que ha sido liderado por la Unidad de Igualdad de la UAM. En el mismo han participado tanto la Comisión de Políticas de Igualdad (CPI) como la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad (CAPI). La primera está compuesta por personas que representan a cada uno de los ocho centros que componen la UAM y la segunda por miembros de los departamentos de igualdad de las organizaciones sindicales, con representación en la UAM, así como con la participación institucional de Gerencia. En ambas comisiones⁴ se cuenta con la representación del Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria, del que depende la Unidad de Igualdad, encabezado por Margarita Alfaro Amieiro, y con la de la propia Unidad de Igualdad, dirigida por Cristina García Sainz. Tanto el trabajo técnico como el de secretaría ha estado a cargo de Diana Abad y el apoyo administrativo ha correspondido a Almudena Nobel.

Tras el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad y antes de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad el texto ha sido dado a conocer a quienes participan en los distintos órganos de representación de la UAM, con la finalidad de recoger aportaciones y sugerencias que pudieran mejorar su contenido. Para ello se han convocado reuniones con las autoridades académicas: decanas y decanos y director de Escuela; directoras y directores de institutos de investigación y de departamentos; Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, representantes en Consejo de Gobierno (personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes); órganos de representación unitaria y organizaciones sindicales. Como es preceptivo, antes de su aprobación, el II Plan de Igualdad ha pasado el trámite de aprobación por Asesoría jurídica y ha sido sometido a exposición pública para su conocimiento por la comunidad universitaria.

(4) La composición de la Comisión de Políticas de Igualdad y de la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad en la fase de elaboración del II Plan de Igualdad puede verse en el Anexo.

La estructura del II Plan de Igualdad se resume en cinco ejes (1. Diagnóstico, 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, y 5. Participación en los órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones); doce objetivos generales; veintisiete objetivos específicos y ciento siete 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.

Resumen del IV Diagnóstico



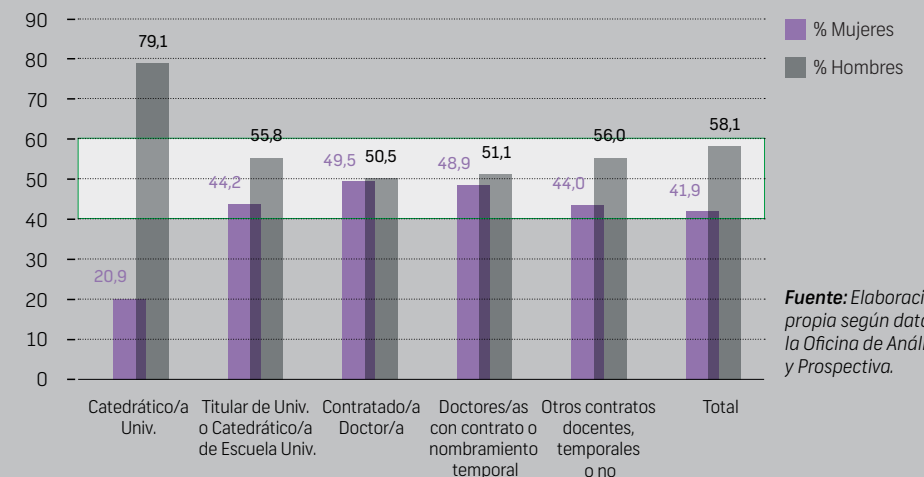
Los datos que se presentan a continuación forman parte del IV Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la UAM. Se ha realizado una selección de datos para mostrar algunas de las características más relevantes de la situación de estudiantes, personal de administración y servicios y personal docente e investigador, así como de la presencia de mujeres y hombres en órganos de representación. Igualmente, se recoge en este resumen el itinerario académico seguido por ambos sexos, desde la posición del alumnado (proporción de alumnas y alumnos matriculados) hasta la participación en la docencia (profesores y profesoras en distintas categorías docentes) y su evolución entre el curso 2008-2009 y el 2012-2013⁵.

(5) El informe completo con tablas, gráficos y análisis de los datos para los cursos 2011-2012 y 2012-2013 así como la evolución (curso 2008-2009 a 2012-2013) se encuentra en la web de la Unidad de Igualdad www.uam.es/unidaddeigualdad.

Presencia de mujeres y hombres en distintas categorías docentes

Presencia de mujeres y hombres del PDI/PDIF según categorías. UAM. 2012/2013

GRÁFICO 1



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

En la categoría de cátedras la presencia femenina ha experimentado una tendencia clara de ascenso progresivo en los últimos años. Si en el curso 2008-2009 la proporción de profesoras con esta categoría académica ascendía a un 15,4%, cinco cursos más tarde esa presencia se sitúa en un 20,9%. El porcentaje de catedráticas sobre el conjunto de la misma categoría (20,9%) muestra que la representación está aún distante de la franja de paridad, es decir, del límite mínimo que se situaría en el 40%. En el curso 2012-2013 la brecha de género alcanza 58,2 puntos porcentuales.

Entre el profesorado Titular de Universidad y en Cátedras de Escuela Universitaria las profesoras representan un 44,2% del total en el curso 2012-2013. En los cinco cursos en los que puede observarse esta evolución (ver IV Diagnóstico, pág. 25) se confirma la tendencia moderada hacia una equiparación por género en esta categoría académica, si bien la brecha entre ambos sexos es de 11,6 puntos porcentuales.

En la categoría de contratadas y contratados doctores la presencia de profesoras contratadas doctoras, en el curso 2012-2013, está muy igualada con la de profesores de la misma categoría académica, ya que representan el 49,5% y el 50,5%, respectivamente. La evolución de los últimos cinco años muestra que la presencia de profesoras contratadas doctoras ha disminuido ligeramente. Si hasta el curso 2011-2012 las profesoras representaban mayoría en esta categoría docente, en el curso siguiente (2012-2013) son los profesores quienes superan el 50%.

Entre el profesorado con título de doctora o doctor, con vínculo laboral o nombramiento temporal, que incluye a Ayudantes doctoras/es, Titulares de Universidad interinos/as, Profesoras/es visitantes, Profesoras/es eméritos/as, así como al Personal investigador doctor, la presencia femenina está prácticamente equiparada a la masculina, pues la brecha de género es de algo más de dos puntos porcentuales.

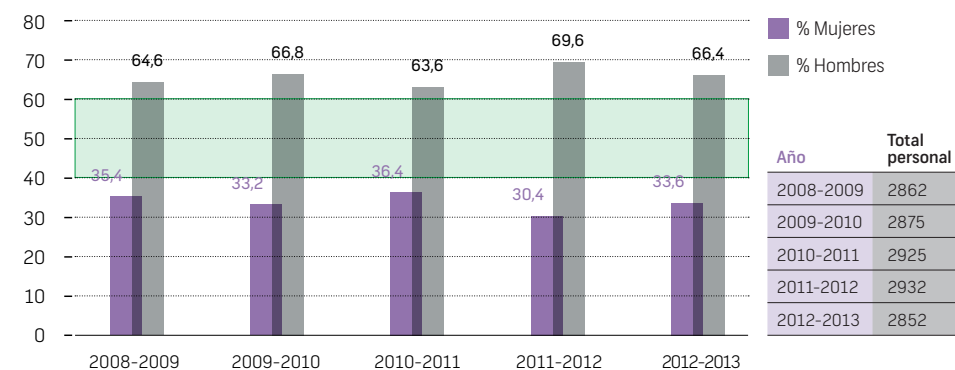
Por último, la participación por género entre el personal con otros contratos docentes, temporales o no, presenta una distancia similar a la del profesorado titular (56% de profesores y 44% de profesoras).

La brecha de género se ha acortado en los últimos cinco cursos, pasando desde los más de veinte puntos porcentuales que presentaba en el curso 2008-2009 hasta los doce puntos que muestra en el 2012-2013.

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

Evolución de la presencia de mujeres y hombres investigadores/as principales de proyectos gestionados por el Servicio de Investigación. UAM. 2008/2009 - 2012/2013

GRÁFICO 2



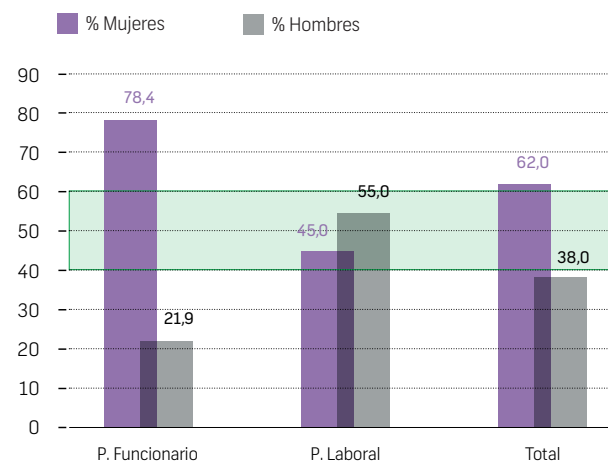
Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva.

En los cinco cursos que se recogen en el Gráfico 2, los proyectos I+D+i liderados por profesoras investigadoras suponen en torno al 35%. Los datos reflejan un déficit en la presencia investigadora de las mujeres, ya que, si la cifra de proyectos se compara con la participación femenina entre el profesorado, se observa que entre el personal docente e investigador las mujeres representan un 41,9% y entre las/los investigadores principales de proyectos su participación cae al 33,6%.

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

Presencia de mujeres y hombres del PAS según relación laboral. UAM. 2012-2013

GRÁFICO 3

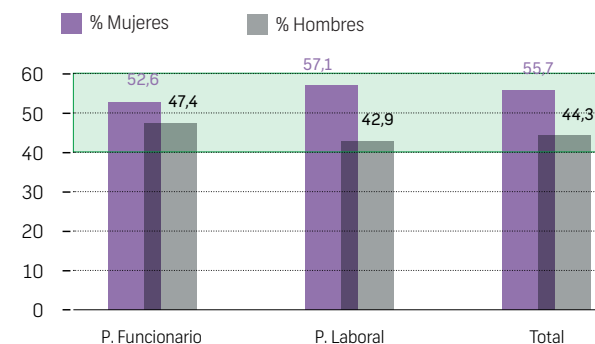


Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva.

En el curso 2012-2013 la presencia femenina en el grupo profesional del PAS supera ligeramente, en 2,5 puntos porcentuales, la franja de paridad (entre el 40% y el 60%). Sin embargo, este mayor peso de las mujeres de administración y servicios no se refleja por igual en los dos grupos principales que componen el PAS. Así, mientras ellas representan el 78,1% entre el personal funcionario, son minoría entre el personal laboral, alcanzando el 45,0%. Por lo tanto, la feminización afecta únicamente al personal funcionario pero no al laboral, que es donde se encuentra buena parte de los trabajadores (varones) de los servicios de mantenimiento.

Presencia de mujeres y hombres del PAS en los cargos de dirección. UAM. 2012-2013

GRÁFICO 4



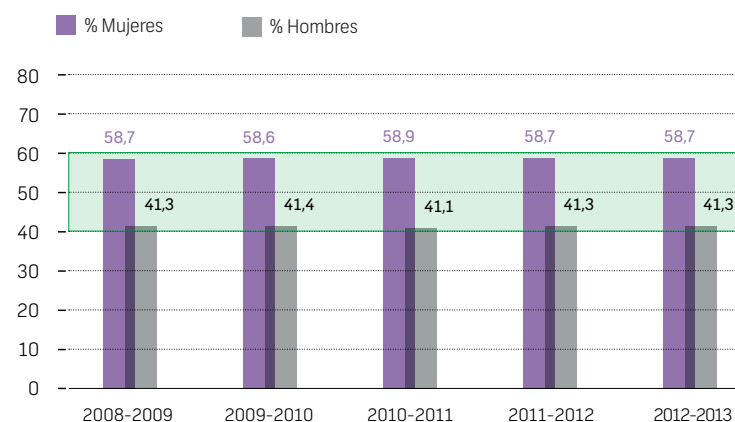
Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva.

La distribución por género en cargos de dirección no presenta grandes diferencias entre el personal laboral y el funcionario. En ambos grupos la presencia femenina es más elevada que la masculina, con un porcentaje del 52,6% entre el funcionariado y un 57,1% entre el personal laboral. Sin embargo, mientras entre el funcionariado la representación femenina cae por debajo de su presencia en la plantilla de personal funcionario (78,1%), entre las y los laborales su presencia en cargos de dirección supera a la que tienen entre la plantilla de personal laboral (45,0%).

Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado

Evolución de la presencia de mujeres y hombres entre estudiantes matriculados/as en grado y licenciatura en centros propios. UAM. 2008/2009 - 2012/2013

GRÁFICO 5

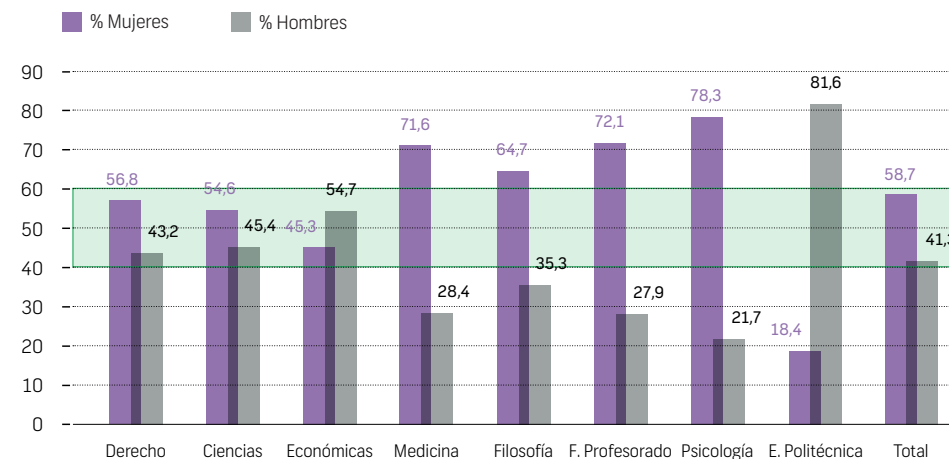


Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva.

El alumnado matriculado en los distintos centros de la UAM asciende, en el curso 2012-2013 a 22.665 estudiantes. La distribución por centros ofrece una mayor concentración en las facultades de Ciencias (18,7% del total, con 4.247 estudiantes), Derecho (16,5% de todo el alumnado matriculado en la UAM), Filosofía y Letras (16,0%), CC. Económicas y Empresariales (14,3%) y Formación de Profesorado y Educación (11,4%). Por el contrario, los centros más reducidos, en cuanto a alumnado matriculado son la Escuela Politécnica Superior (con un 5,7%), Psicología (8,6%) y Medicina (8,8%).

Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes matriculados/as en grado y licenciatura en centros propios. UAM. 2012/2013

GRÁFICO 6



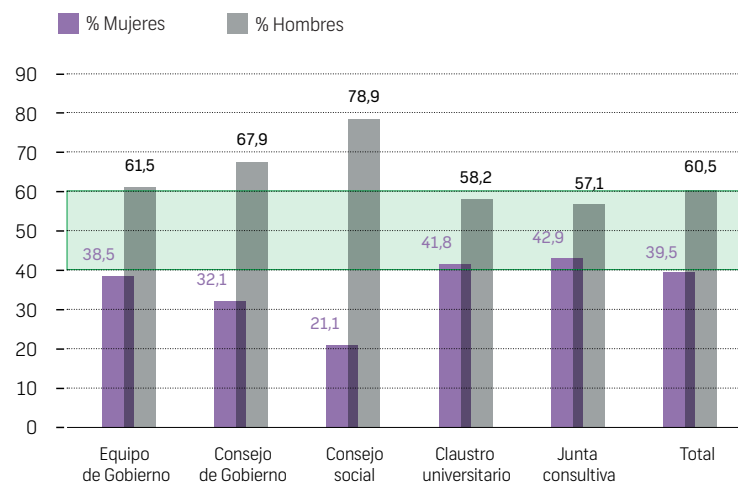
Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva.

La representación del alumnado matriculado por género refleja que, mientras la presencia en las facultades de Derecho, Ciencias y CC. Económicas y Empresariales se encuentra relativamente equilibrada (dentro de la franja de paridad), se halla una sobrerrepresentación femenina en otros centros, como Psicología (78,3%), Formación de Profesorado y Educación (72,1%), Medicina (71,6%) y Filosofía y Letras (64,7%). Por el contrario, en la Escuela Politécnica Superior se constata que la presencia masculina entre el alumnado matriculado es la más elevada (81,6%) y presenta la mayor brecha de género de todos los centros de la UAM.

Presencia de mujeres y hombres en órganos colegiados

Presencia de mujeres y hombres en órganos colegiados.
UAM. 2012/2013

GRÁFICO 7



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

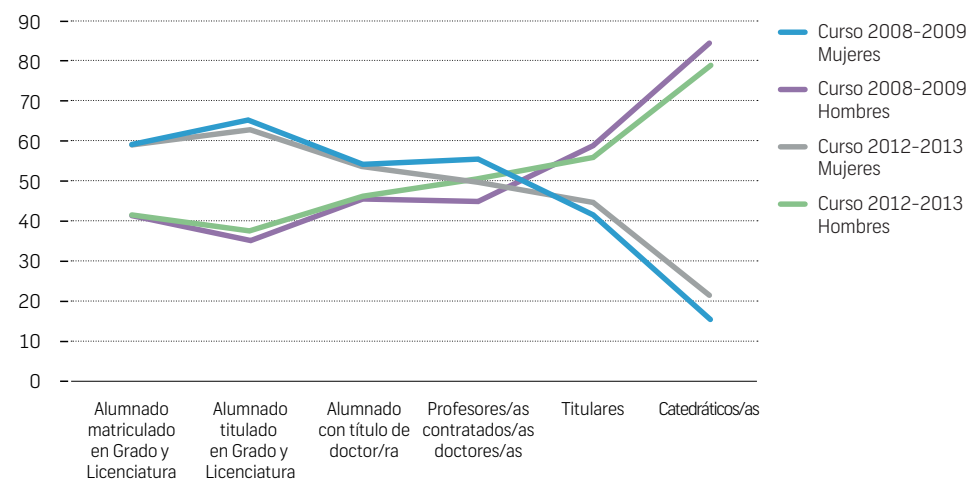
La presencia femenina en los órganos colegiados ha crecido moderadamente en los últimos cinco cursos, pasando de representar un 27,3% en el curso 2008-2009 a un 30,7% en el curso 2012-2013. A pesar de este crecimiento, de 3,4 puntos porcentuales, las cifras muestran que, en el último curso citado, la presencia de mujeres en el conjunto de los órganos colegiados se sitúa por debajo de la franja de paridad (40%).

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

La trayectoria académica seguida por el alumnado, observada desde la participación como estudiantes matriculados/as hasta la docencia en las distintas modalidades de profesorado, refleja que la presencia femenina es descendente conforme se eleva la categoría académica. El llamado gráfico tijera, que se presenta a continuación, es ilustrativo al respecto. Como puede apreciarse, las alumnas son mayoría entre el alumnado matriculado (un 58,7%), tanto en el curso 2008-2009 como en el 2012-2013. Su presencia es aún mayor entre el alumnado que logra la titulación en Grado o Licenciatura, siendo un 65,0% en el curso 2008-2009 y un 62,5% en el 2012-2013. La trayectoria ascendente seguida por las alumnas hasta este nivel de estudios tiende a descender cuando se trata de la posesión del título de doctora; aunque ellas siguen siendo mayoría, su representación cae al 54,6% en el curso 2008-2009 y es algo menor en el curso 2012-2013 (un 53,9%).

Evolución de la presencia de mujeres y hombres en distintos niveles educativos y categorías docentes. 2008-2009 y 2012-2013

GRÁFICO 8



Las profesoras contratadas doctoras han visto decaer su presencia en relación con los profesores de su misma categoría entre los cursos 2008-2009 y 2012-2013. Ellas representan en el último curso citado el 49,5% del total; es en este nivel docente donde las profesoras alcanzan la proporción más alta en relación con los profesores. Entre el profesorado titular las mujeres representan, en el curso 2012-2013, el 44,2%. Este porcentaje se ha incrementado en tres puntos porcentuales en los últimos cinco cursos; sin embargo, la brecha de género alcanza todavía más de once puntos porcentuales. Por último, en la categoría de cátedras, las profesoras representan, en el curso 2012-2013, un 20,9%. Su presencia en el más alto de los niveles académicos ha experimentado un crecimiento de más de cinco puntos en los cinco cursos de referencia; sin embargo, la brecha de género dentro de las cátedras supera los cincuenta puntos porcentuales.



Segundo Plan de Igualdad

Eje 1

Diagnóstico

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 1. Diagnóstico

OBJETIVOS GENERALES

1.1. Diagnóstico

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
1.1.1. Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y profundizar su contenido.	a) Verificar que el sistema de producción de datos se lleva a cabo, teniendo en cuenta un horizonte de igualdad entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> · Todos los Vicerrectorados. · Equipos decanales y de dirección de Escuela. · Departamentos de la UAM productores de información. · Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende).
	b) Asegurar que la variable sexo está incorporada en todas las estadísticas producidas por la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> · Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). · Oficina de Análisis y Prospectiva (y Vicerrectorado del que depende).
	c) Realizar un estudio estadístico sobre el acceso y promoción a la carrera académica del personal becario y contratado en formación, atendiendo a la variable sexo.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Investigación. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende).
	d) Incorporar al Informe del Rector/a al Claustro y a la Memoria anual de la Universidad las acciones y los datos estadísticos que reflejen la evolución respecto a los objetivos y acciones comprendidos en el Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	e) Analizar los cambios producidos en las carreras estereotipadamente masculinas o femeninas.	<ul style="list-style-type: none"> · Centros. · Comisión de Políticas de Igualdad.
	f) Analizar los datos sobre la inserción laboral de egresadas y egresados.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	g) Profundizar en el estudio de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las titulaciones poniendo en relación los diferentes departamentos y valorar los resultados.	<ul style="list-style-type: none"> · Centros. · Comisión de Políticas de Igualdad.
1.1.2. Presentar y difundir el Plan de Igualdad.	a) Jornada de presentación del Plan de Igualdad a la comunidad universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> · Centros. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Comisión de Políticas de Igualdad.
	b) Actos de información en los diferentes Centros de la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Gerencia. · Comisión de Políticas de Igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
1.1.2. Presentar y difundir el Plan de Igualdad.	c) Elaboración y distribución de folletos informativos en los diferentes Centros de la UAM.	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Comisión de Políticas de Igualdad.
	d) Sesiones informativas con autoridades académicas y administrativas corresponsables de su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> · Autoridades académicas y administrativas. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	e) Difusión, sostenida en el tiempo, del Plan de Igualdad vigente a través de todos los medios disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.). · Gabinete de Información (y Vicerrectorado del que depende). · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Comisión de Políticas de Igualdad.

OBJETIVOS GENERALES

1.2. Indicadores

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
1.2.1. Adecuar las estadísticas y estudios a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (art. 20).	a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las encuestas y en otras técnicas de recogida de información que se adopten para la realización de estudios.	<ul style="list-style-type: none"> · Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende).
	b) Recopilar y diseñar indicadores que detecten situaciones de discriminación de género.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad. · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	c) Realizar estudios que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, papeles relevantes, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Investigación. · Vicerrectorado competente en Estudios de Grado. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende).
	d) Analizar los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en el ámbito universitario con el fin de adoptar medidas orientadas a la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Investigación. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Observatorio de Empleo (y Vicerrectorado del que depende). · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	e) Comprobar que los conceptos, criterios y categorías estadísticas contribuyen al reconocimiento y valor del trabajo de las mujeres y evitar estereotipos.	<ul style="list-style-type: none"> · 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 (y Vicerrectorado del que depende).

Eje 2.

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

OBJETIVOS GENERALES		
2.1. Sensibilizar		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
2.1.1. Acciones orientadas a la creación de una cultura de igualdad en la UAM en materia de sensibilización.	a) Diseñar y poner en marcha actividades formativas de sensibilización que tengan por objeto la no discriminación entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Vicerrectorado competente en Investigación e Innovación. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	b) Elaborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual y sexista en la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	c) Llevar a cabo acciones en centros de primaria, ESO y Bachillerato para fomentar una educación en y para la igualdad con el fin de contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias.	<ul style="list-style-type: none"> · Centros (en especial la Facultad de Formación del 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. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	d) Mantener en el presupuesto de la UAM la partida dedicada a las políticas de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado al que se adscribe la Unidad de Igualdad. · Gerencia.
	e) 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 al alumnado de diversidad étnica y funcional.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc.). · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	f) Programar acciones formativas en materia de violencia de género y difundir criterios para identificar situaciones de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Vicerrectorado competente en Grado. · Centros. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Comisión de Políticas de Igualdad.
	g) 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) y otros aniversarios.	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Comisión de Políticas de Igualdad. · Asociaciones de estudiantes de la UAM.

OBJETIVOS GENERALES

2.2. Visibilizar

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ACCIONES

RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN

2.2.1. Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la institución universitaria.

a) Recuperar la memoria histórica de las mujeres en la universidad en general y en la UAM en particular.

- Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador.
- Vicerrectorado de Estudiantes.
- Centros.
- Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
- Gerencia.
- Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
- Comisión de Políticas de Igualdad.

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 (y Vicerrectorado del que depende).
- Comisión de Políticas de Igualdad.

c) Propiciar la intervención de mujeres en las lecciones inaugurales, clausuras, etc.

- Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
- Unidad de Igualdad (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 (y Vicerrectorado del que depende).
- Comisión de Políticas de Igualdad.

e) Promocionar a profesoras, investigadoras, mujeres del PAS y alumnas para reconocimientos institucionales.

- Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
- Comisión de Políticas de Igualdad.

f) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en el callejero de la UAM y otros espacios de la Universidad.

- Centros.
- Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
- Comisión de Políticas de Igualdad.
- Condicionado a aceptación y resolución de la Comunidad de Madrid.

g) Resaltar actitudes que fomentan 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 (y Vicerrectorado del que depende).
- Comisión de Políticas de Igualdad.

OBJETIVOS GENERALES

2.3. Comunicar

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
2.3.1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la imagen institucional de la UAM.	a) Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.	<ul style="list-style-type: none"> · 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) Velar por la erradicación del sexismo en el lenguaje, evitando el uso del masculino genérico.	<ul style="list-style-type: none"> · Todos los Vicerrectorados. · Equipos decanales y de dirección de Escuela. · Gerencia. · Unidad de Igualdad.
	c) Implementar el uso no sexista del lenguaje en toda la documentación institucional académica y administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> · Todos los Vicerrectorados. · Gerencia. · Equipos decanales y de dirección de Escuela. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	d) Informar sobre las actividades de la Unidad de Igualdad. Mantener un espacio específico en la web institucional que las visibilice.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales y Empleabilidad (página web, redes sociales, etc). · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).

Eje 3.

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

OBJETIVOS GENERALES

3.1. Igualdad de derecho en el acceso, carrera profesional y promoción interna de las empleadas y empleados de la UAM.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	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, carrera profesional y promoción interna en la UAM.	<p>a) Adecuar las normas que regulan las relaciones de empleo en la UAM a los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso, carrera profesional, promoción interna y en las condiciones de trabajo.</p> <p>b) Garantizar que en la normativa que rige las políticas de acceso, carrera profesional y promoción interna, la consideración de méritos, análisis de currícula y proyectos de investigación no comporten discriminación directa o indirecta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 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 (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> · Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
3.1.2. Garantizar la igualdad en las ofertas, convocatorias, y pruebas de acceso al empleo público de la UAM.	<p>a) Analizar las convocatorias u ofertas de empleo para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.</p> <p>b) Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público de la UAM deberán acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia, y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.</p> <p>c) Velar para que los órganos que intervengan en los procesos de selección emitan informes sobre sus resultados, en los que consten, en su caso, las razones de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> · Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	<p>d) Aprovechar las prejubilaciones y las promociones internas para reequilibrar, en los departamentos y/o servicios, la presencia de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. · Gerencia. · Equipos Decanales y de dirección de Escuela. · Juntas de Centro. · Departamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
3.1.3. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección.	<p>a) 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, debidamente motivadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> · Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. · Órganos de Representación Unitaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
3.1.4. Promover la igualdad en la carrera profesional y promoción interna.	<p>a) Garantizar la igualdad real en el acceso a las categorías o grupos profesionales.</p> <p>b) Evitar todo elemento, requisito o criterio que pueda inducir a discriminación directa o indirecta.</p> <p>c) En los sistemas de progresión de grado, categoría o escalón, o de ascenso de cuerpo o escala, se adoptarán medidas de acción positiva con el fin de que se pueda garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> · Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
3.1.5. 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) Analizar los pliegos de prescripciones técnicas y administrativas, y las cláusulas contractuales, así como las de acuerdos y convenios, para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.	<ul style="list-style-type: none"> · Gerencia. 	
	b) Fomentar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la legalidad vigente en esta materia, en las empresas, organismos, instituciones, administraciones y proveedores que se vinculen a la UAM tras la consecución de los citados procesos.	<ul style="list-style-type: none"> · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	

OBJETIVOS GENERALES

3.2. Condiciones de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	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) Garantizar que los requisitos exigibles para el acceso a la formación no puedan inducir a discriminación directa o indirecta.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. · Gerencia. 	<ul style="list-style-type: none"> · Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.
	b) Se incentivará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los planes y programas de formación.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	
	c) Requerir contenidos de formación en materia de igualdad en la oferta formativa.	<ul style="list-style-type: none"> · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	
	d) Facilitar la realización de cursos formativos, presenciales y on line, para el personal con responsabilidades familiares.	<ul style="list-style-type: none"> · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	
	e) Garantizar que los departamentos faciliten adecuadamente al PDIF el acceso a la formación.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. · Centros. · Departamentos. 	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
<p>3.2.2. Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.</p>	<p>a) Garantizar que la carga de trabajo no comporte discriminación por género.</p> <hr/> <p>b) Recabar información sobre la participación de mujeres y hombres en la docencia, la investigación y la gestión académica y administrativa en relación con los tiempos de trabajo.</p>	<p>· Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Gerencia. · Centros . · Departamentos..</p> <hr/> <p>· Vicerrectorado competente en 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).</p>	<p>· Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.</p>
<p>3.2.3. Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y velar por su cumplimiento.</p>	<p>a) Promover el cumplimiento de la normativa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, facilitando, a todas las personas que trabajan en la UAM, el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, prestaciones y los demás derechos reconocidos por la ley y los convenios colectivos.</p> <hr/> <p>b) Promover una cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidados.</p> <hr/> <p>c) Facilitar la movilidad del personal con responsabilidades familiares.</p>	<p>· Vicerrectorado competente en materia de Investigación. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).</p> <hr/> <p>· Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (Vicerrectorado del que depende).</p> <hr/> <p>· Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).</p>	<p>· Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. · Comisión de Políticas de Igualdad.</p> <hr/> <p>· Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.</p> <hr/> <p>· Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. · Comisión de Políticas de Igualdad.</p>
<p>3.2.4. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una óptica de género.</p>	<p>a) Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres, y realizar campañas de promoción de la salud como la de prevención de cáncer ginecológico.</p> <hr/> <p>b) Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir y corregir situaciones de discriminación y/o acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>· Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).</p>	<p>· Comité de Seguridad y Salud.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN	ÓRGANOS RESPONSABLES DE CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
<p>3.2.4. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una óptica de género.</p>	<p>c) 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.</p> <p>d) Posibilitar a las empleadas víctimas de violencia de género, la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en materia de Personal Docente e Investigador. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> · Comité de Seguridad y Salud.
<p>3.2.5. Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM, y otros instrumentos de prevención y ayuda en esta materia.</p>	<p>a) Dar publicidad, continuada y permanente, del Protocolo a toda la comunidad universitaria a través de todos los medios disponibles –folletos, web, email, etc.</p> <p>b) Informar periódica y adecuadamente a la comunidad universitaria del contenido del Protocolo y de los procedimientos en él regulados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia, de quien depende). 	<ul style="list-style-type: none"> · Comité de Seguridad y Salud.
	<p>c) Facilitar recursos y asesoramiento psicológico orientados a la prevención y detección precoz de procesos de discriminación o de cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia). 	<ul style="list-style-type: none"> · Comité de Seguridad y Salud.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (y Gerencia de quien depende). 	<ul style="list-style-type: none"> · Comisión de Políticas de Igualdad. · Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. · Órganos de Representación Unitaria.
<p>3.2.6. Garantizar el acceso del personal de la UAM a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.</p>	<p>a) Establecer mecanismos para informar de los contenidos del Plan y sus objetivos al personal de la UAM, con especial referencia a la representación legal de trabajadoras y trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). 	<ul style="list-style-type: none"> · Comisión de Políticas de Igualdad. · Organizaciones Sindicales con representación en la UAM. · Órganos de Representación Unitaria.

Eje 4.

Docencia e investigación

OBJETIVOS GENERALES

4.1. Docencia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
4.1.1. Fomentar la óptica de género en los estudios de grado.	<p>a) Incorporar la perspectiva de género en los estudios de grado.</p> <p>b) Garantizar a todo el alumnado de la UAM una oferta adecuada de materias sobre igualdad de género y el reconocimiento curricular de la adquisición de competencias en tal sentido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Vicerrectorado competente en Grado. · Centros. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Vicerrectorado competente en Grado. · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
4.1.2. Consolidar los Estudios de Género en los programas de postgrado.	<p>a) Incorporar la perspectiva de género en estudios de posgrado y consolidar y ampliar los másteres y doctorados en estudios interdisciplinares de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Vicerrectorado competente en Posgrado. · Vicerrectorado competente en Relaciones Internacionales. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
	<p>b) Desarrollar estrategias que faciliten la recepción de estudiantes de países en vías de desarrollo en los programas de postgrado en estudios de género y especialidades afines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Vicerrectorado competente en Posgrado. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
4.1.3. Crear materiales docentes ajustados a la Ley de Igualdad.	<p>a) Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Todos los Vicerrectorados. · Gerencia. · Centros. · Departamentos.
	<p>b) Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio de Publicaciones. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	<p>c) Considerar la perspectiva de género como un criterio favorable en la evaluación de los materiales docentes para publicar por Ediciones de la UAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Servicio de Publicaciones. · Comisión de Publicaciones.

OBJETIVOS GENERALES

4.2. Investigación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
4.2.1. Promover la presencia activa de mujeres en la investigación.	<p>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.</p> <p>b) Incorporar personas con experiencia en estudios de género en los órganos de evaluación de investigación de la UAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Investigación. · Vicedecanatos competentes en Investigación. · Centros. · Departamentos. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	<p>c) Incentivar la presencia equilibrada de mujeres en las solicitudes en todas las convocatorias de becas de la UAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Vicerrectorado competente en Investigación. · Departamentos. · Asociaciones de estudiantes de la UAM. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	<p>a) Incorporar los Estudios de las Mujeres, Feministas y/o de Género, como líneas estratégicas de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en investigación. · Vicerrectorado competente en Relaciones Internacionales. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
4.2.2. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.	<p>b) Analizar en todas las propuestas presentadas a convocatorias públicas el impacto de género en los resultados y aplicaciones de la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado de Investigación. · Centros. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	<p>a) Visibilizar mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género realizadas en la UAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
4.2.3. Difundir las investigaciones realizadas desde un enfoque de género.	<p>b) Dar a conocer las investigaciones realizadas por mujeres en la UAM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Investigación. · Centros. · Departamentos. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	<p>c) Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de resultados de investigaciones con perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Investigación. · Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).

Eje 5.

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

OBJETIVOS GENERALES

5.1. Participación de las mujeres en la vida universitaria

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
5.1.1. Promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria.	a) Diagnosticar la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno y promover la paridad.	<ul style="list-style-type: none"> · Todos los Vicerrectorados. · Órganos colegiados. · Centros. · Departamentos.
	b) Asegurar que los criterios de paridad están presentes en todos los procesos electorales y evaluar sus resultados.	<ul style="list-style-type: none"> · Secretaría General. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	c) Realizar estudios para detectar los obstáculos, subjetivos y objetivos, que impiden o hacen difícil la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de toma de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> · 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 (y Vicerrectorado del que depende).
5.1.2. Impulsar condiciones favorables para la participación de las mujeres.	a) Nombrar a responsables de igualdad en cada centro, una o uno de los representantes de estudiantes en el Claustro y una representación de la universidad que, en coordinación con la Unidad de Igualdad, vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad y promueva la igualdad real en su ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> · Secretaría General. · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Equipos decanales y de dirección de Escuela. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	b) Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado de Estudiantes. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Centros. · Asociaciones de estudiantes de la UAM.
	c) Proporcionar información y asesoramiento a las asociaciones de estudiantes para que incluyan la transversalidad de género en todas sus actividades.	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	d) Instar a los departamentos e institutos a que consideren entre sus objetivos equilibrar la presencia de mujeres y hombres entre sus miembros.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Vicerrectorado competente en Investigación. · Centros. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	e) Fomentar las candidaturas de las mujeres en todos los procesos electorales.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Personal Docente e Investigador. · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Organizaciones Sindicales con representación en la UAM.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
5.1.2. Impulsar condiciones favorables para la participación de las mujeres.	f) Instar al gobierno de la UAM a aumentar la presencia de mujeres en actos institucionales de cualquier índole.	<ul style="list-style-type: none"> · Gabinete del Rector. · Todos los Vicerrectorados (en función del tipo de acto que se celebre).
	g) Distinguir anualmente, a propuesta de cualquier órgano de la UAM, así como de la Unidad de Igualdad, a los Departamentos, Facultades, Escuela o a personas que se hayan destacado en la consecución de algún objetivo del Plan de Igualdad. Los acuerdos sobre tales distinciones se tomarán por el Consejo de Gobierno.	<ul style="list-style-type: none"> · Todos los Vicerrectorados. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
5.1.3. Promover condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre estudiantes a lo largo de su trayectoria académica.	a) Analizar los condicionantes que hacen que el acceso a la UAM pueda presentar sesgos de género en algunas titulaciones.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Relaciones Institucionales. · Vicerrectorado competente Estudiantes. · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	b) Estudiar y prevenir los posibles abandonos motivados por desigualdades de género.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Comisión de Políticas de Igualdad. · Servicios de apoyo a estudiantes.
	c) Velar por que los servicios de apoyo que la universidad presta a su alumnado, a lo largo de su trayectoria académica, se realicen en una cultura y con un horizonte de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> · 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 (y Vicerrectorado del que depende).
	d) Estudiar los factores que pueden determinar el impacto de género en los procesos de obtención de grado y posgrado y efectuar propuestas para su corrección.	<ul style="list-style-type: none"> · 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 (y Vicerrectorado del que depende).

OBJETIVOS GENERALES

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
5.2.1. 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 y a las juntas de centro, así como en los demás órganos de gobierno (Consejo de Gobierno y Consejo Social).	<ul style="list-style-type: none"> · Órganos de gobierno (Consejo de Gobierno y Consejo Social). · Claustro. · Juntas de Centro. · Junta Consultiva. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Comisión de Políticas de Igualdad.
	b) Establecer medidas y actuaciones para que las asociaciones de estudiantes 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.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Asociaciones de Estudiantes UAM.
	c) Estimular la participación paritaria de estudiantes en los grupos de clase, en asociaciones de centro, universitarias e inter-universitarias.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Vicedecanatos competentes en Estudiantes de cada Centro.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
5.2.1. 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.	d) Establecer medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los comités de empresa y juntas de personal.	<ul style="list-style-type: none"> · Gerencia. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Organizaciones sindicales con representación en la UAM.
	e) Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas designadas del Consejo de Gobierno, Junta Consultiva, Equipo de Gobierno y equipos decanales o de dirección de Escuela.	<ul style="list-style-type: none"> · Equipo de Gobierno. · Consejo de Gobierno. · Equipos decanales y de dirección de Escuela. · Junta Consultiva.
	f) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas de las diferentes comisiones asesoras, especialmente en las elegidas por el claustro.	<ul style="list-style-type: none"> · Claustro. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Comisión de Políticas de Igualdad.
	g) Velar por el equilibrio de género en los nombramientos de delegaciones del rector o rectora y otros cargos de libre designación.	<ul style="list-style-type: none"> · Rector/a. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende). · Comisión de Políticas de Igualdad.
	h) Estimular la presencia de mujeres en las direcciones y secretarías académicas de los departamentos e institutos de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Investigación. · Centros. · Departamentos. · Institutos de Investigación. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).

OBJETIVOS GENERALES

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES DE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN
	a) Mantener una Comisión de Políticas de Igualdad formada por la persona responsable de la aplicación del Plan de Igualdad en cada Centro, la dirección de la Unidad de Igualdad, una representación estudiantil y una representación de la universidad, que vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad y lo evalúe.	<ul style="list-style-type: none"> · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).
	b) Velar porque en las sucesivas reformas de los Estatutos de la UAM se contemple el marco legal generado por la Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, abordando, entre otros aspectos, la regulación estatutaria de la Unidad de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> · Secretaría General.
	c) Fomentar la participación del colectivo de estudiantes en la vida universitaria adecuando su presencia a la Ley de Igualdad y al Estatuto del Estudiante Universitario.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrectorado competente en Estudiantes. · Unidad de Igualdad (y Vicerrectorado del que depende).

Fuentes de información

- Universidad Autónoma de Madrid. Unidad de Igualdad (2012): I Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2011-2014).
- Universidad Autónoma de Madrid. Unidad de Igualdad (2015): Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2011-2014).
- Universidad Autónoma de Madrid. Unidad de Igualdad (2015): IV Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la UAM. Cursos 2011/2012 y 2012/2013. Evolución 2008/2009 – 2012/2013.

Anexo

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

VICERRECTORADO DE COOPERACIÓN Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA:

- Margarita Alfaro Amieiro (vicerrectora)

UNIDAD DE IGUALDAD:

- Cristina García Sainz (directora)
- Diana Abad Rodríguez (técnica)
- M. Almudena Nobel Ezquerro (administrativa)

COMISIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD:

- Escuela Politécnica Superior: Silvia T. Acuña Castillo (prof. del Dpto. Ingeniería Informática)
- Facultad de Ciencias: José M. López Poyato (prof. del Dpto. Química Física Aplicada)
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: Mónica Gómez Suárez (prof. del Dpto. de Financiación e Investigación Comercial)
- Facultad de Derecho: Silvina Álvarez Medina (prof. del Dpto. Derecho Público y Filosofía Jurídica, Vicedecana de Relaciones Institucionales y Prácticas)
- Facultad de Filosofía y Letras: M. Pilar Monreal Requena (prof. del Dpto. de Antropología Social y del Pensamiento Filosófico Español)
- Facultad de Formación del Profesorado y Educación: M. Isabel Alonso Belmonte (prof. del Dpto. de Filologías y su didáctica)
- Facultad de Medicina: M. Rosario López Giménez (prof. del Dpto. de Medicina Preventiva y Salud Pública)
- Facultad de Psicología: Carmen Fernández Montraveta (prof. del Dpto. de Psicología Biológica y de la Salud)
- Representante del alumnado: Carla Gutiérrez Sánchez.

COMISIÓN ASESORA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD:

- CC.OO.: Maravillas Espín Sáez (prof. del Dpto. Derecho Privado, Social y Económico)
- UGT.: Encarnación García Aranda (PAS, educadora Escuela Infantil Bärbel Inhelder)
- Gerencia: Ana I. Caro Muñoz (coordinadora de proyectos)

Glosario

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). Las **cuotas** son una de las acciones positivas empleadas, por ejemplo, en los procesos electorales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOIEMH) en su Art. 11, se refiere a ellas 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. Dichos comportamientos tendrán la consideración de discriminatorios. (*Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM*, 2015).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: constituye acoso por razón de sexo, y tiene el carácter de discriminatorio, 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.

Así mismo, todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o con la asunción de cuidados familiares también será calificado de discriminación directa por razón de sexo. (*Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM*, 2015).

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, 2014). 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.

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.” (LOIEMH. 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.” (LOIEMH. Art.6.2)

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).

FEMINISMO: el *Diccionario de la Lengua Española* (RAE, 2014) define el feminismo como: 1. Una ideología que defiende que las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres; y 2. Un movimiento que se apoya en el feminismo (es decir, en dicha ideología).

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. A. Durán, *Diccionario de Sociología*, 2006).

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).

LENGUAJE NO SEXISTA: alude al uso de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; para ello, es necesario 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.

En el caso de los documentos administrativos, deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico. (UNED: “*Guía de Lenguaje no sexista*”).

TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO: el término 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”.

PARIDAD: se refiere a la igualdad de las cosas entre sí (*Diccionario de la Lengua Española*, RAE, 2014). Desde posiciones feministas, R. 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” (R. Cobo, “Democracia y crisis de la legitimidad patriarcal”, en Díaz Martínez y Dema Moreno, *Sociología y género*, 2013).

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 el patriarcado se expresa, 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” (V. 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. (LOIEMH 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.” (LOIEMH. Art. 3)

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).

ROLES DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS: 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).

SEXISMO: con carácter general el sexismo se refiere a la “discriminación de las personas por razón de sexo.” (*Diccionario de la Lengua Española*, RAE, 2014). 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).

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).

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

Edificio Rectorado, (entreplanta 4)

Universidad Autónoma de Madrid

Tel: (+34) 91 497 84 58

unidad.igualdad@uam.es

www.uam.es/unidaddeigualdad



facebook.com/unidaddeigualdadUAM



[@UAM_UIgualdad](https://twitter.com/UAM_UIgualdad)



[UAM Unidad de Igualdad](https://plus.google.com/u/0/uam-unidad-de-igualdad)



youtube.com/unidaddeigualdadUAM